

INTRODUÇÃO

O Direito, bem como todas as outras ciências sociais, é dinâmico, ou seja, está sempre em constante evolução, reagindo às alterações sociais do meio em que se vincula, pois, foi criado a uma realidade social e se esta mudou, o direito deve mudar também.

Assim sendo, com o Direito do Trabalho (DT) não é diferente. Há vezes que essas mudanças ocorrem através de revoluções, traumáticas ou não, outras por manifestações pacíficas, da massa, não revolucionárias (BARROS, 2010).

Todavia, a grande maioria das mudanças acontece de forma natural, sendo adaptações das regras para lhes dar eficácia e proporcionar àqueles aos quais se aplicam maior participação social.

De acordo com Delgado (2008), o DT é um ramo da ciência do direito, que vem sendo modificado constantemente, evoluindo sempre com o intuito de compensar a desigualdade social e econômica do trabalhador com vantagem e benefícios jurídicos.

Com o surgimento das inovações tecnológicas e da globalização mundial, há uma necessidade de conciliar o desenvolvimento econômico e social com os princípios protetores do DT, sendo a flexibilização das normas trabalhistas uma realidade mundial. Em se tratando de amparo ao trabalhador, restringe-se à autonomia de vontade através dos preceitos de ordem pública, que se fazem elemento fundamental à eficácia da maioria das normas do DT (BARROSO, 2006).

Diante do Estado Moderno, deve-se buscar o equilíbrio entre o desenvolvimento da economia com a liberdade de iniciativa, e a valorização do trabalho como condição da dignidade humana.

A flexibilização atrela-se à necessidade de conceder às leis trabalhistas maior plasticidade, maior maleabilidade, destituindo-as da rigidez tradicional. Geralmente, a flexibilização no DT consiste numa ampliação na capacidade e no poder das partes envolvidas no contrato de trabalho, tanto o empregador como o empregado, em estabelecerem e definirem os parâmetros e limites que regerão as suas relações de trabalho (CACCIAMALI, 2012).

Diante do exposto, a flexibilização é um tema atual, e tem sido objeto de análises criteriosas por parte dos estudiosos de DT, sendo um assunto que possui

relevância social, já que atinge duas categorias distintas: empregados e empregadores.

Atualmente, nenhum tema tem atormentado tanto os juslaboralistas de um modo geral, os empresários e, sobretudo, os trabalhadores, ou seja, quase toda a sociedade, na medida em que os trabalhadores vivem em sociedade, quanto a flexibilização no DT.

Portanto, justifica-se a realização deste trabalho à evolução do DT que caminha para um processo de flexibilização, contudo, sem que haja choque com os direitos da personalidade inerentes ao ser humano.

Logo, o presente trabalho fará uma análise dos benefícios e desvantagens da flexibilização das normas trabalhistas para a sociedade brasileira, frente ao desemprego.

A metodologia mais adequada para concretizar esta investigação consistiu em um estudo descritivo, de natureza qualitativa, composto de pesquisa bibliográfica documental no acervo doutrinário, legislativo e jurisprudencial pertinente.

CAPÍTULO I – DIREITO DO TRABALHO (DT)

O que se denomina de DT não surgiu de uma hora para outra. Acontecia um grande debate sobre valores e ideias, até que o direito surgisse. Esse novo ramo do direito foi sendo implantado lentamente, em etapas.

Não se podia mais adiar para implantar esse direito, destruindo as muralhas do individualismo da sociedade burguesa, harmonizando as relações entre capital e trabalho. Esse novo ramo do direito possui uma tendência, intensamente tutelar, protegendo os interesses do trabalhador, valorizando, sobretudo, o coletivo (MARTINS, 2007).

Este mesmo autor salienta que, já era discutido explicitamente o estabelecimento de uma legislação trabalhista e inclusive a implantação de um Ministério objetivando proteger os interesses do proletariado. Desse modo, o Estado começa a restringir, a destruir a diferença entre classes e grupos, a fazer sobressair o interesse coletivo, tornando relativo o direito individual, restringindo o seu exercício quando ele contraísse o interesse da sociedade.

Os governos resolveram debater sobre o assunto, atribuindo empecilhos à liberdade de contratação. O individualismo contratual cede espaço ao dirigismo contratual, à intervenção jurídica do Estado, limitando a autonomia da vontade.

O Estado começou a procurar um equilíbrio entre os sujeitos do contrato, deixando de ser um simples espectador do drama social para estabelecer regras conformadoras da vontade dos contratantes. Resguarda economicamente o mais fraco a fim de contrabalançar a desigualdade econômica, para que a relação fique mais igualitária. Com isso, o Direito do Trabalho surge para igualar juridicamente a diferença econômica (AZEVEDO, 2011).

Pouco a pouco, o Estado resolve desempenhar sua verdadeira missão, para a qual foi estabelecido, de acordo como previsto desde a sua concepção, que é procurar o bem coletivo, satisfazer a maioria e não uma minoria burguesa que já tem uma situação favorável diante dos menos abastados. Assim sendo, Ferraz (2009, s. p.) explica:

O intervencionismo vem para realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho. O trabalhador passa a ser protegido jurídica e

economicamente. A lei começa a estabelecer normas mínimas sobre condições de trabalho, que o empregador deve respeitar.

Assim, passa o Estado a exercer sua verdadeira missão, como órgão de equilíbrio, como orientador da ação individual, em benefício do interesse coletivo.

Inicialmente, no ano de 1802, teve a criação da Lei de Peel, por um industrial inglês, que se sensibilizou com as difíceis condições de trabalho dos menores em suas fábricas, passando a utilizar diversas práticas humanitárias em seus estabelecimentos fabris, visando reduzir a exploração da mão de obra de menores, vetando o trabalho noturno e reduzindo a jornada diurna. Peel difundia os fundamentos de um direito novo, mais humano.

Pastore (2006, p. 45) expõe inteiramente sobre os principais motivos da normatização do trabalho na Europa:

As primeiras leis trabalhistas na Europa foram motivadas pela necessidade de coibir os abusos perpetrados contra o proletariado e, mais diretamente, a exploração do trabalho dos menores e das mulheres. A falta de leis permitiu a utilização de menores de 8, 7 e até 6 anos de idade nas fábricas e jornadas de trabalho excessivas para as mulheres. Desse modo, surgiram leis sobre idade mínima para trabalho na indústria e duração diária do trabalho. Leis de previdência e assistência social também foram elaboradas iniciando a área do direito social hoje denominada *seguridade* ou *segurança social*, abrangendo previdência e assistência social.

Alguns anos depois, à lei de Peel, foi editado o Manifesto Comunista, de Marx e Engels, que despertou a consciência de classes, a conscientização dos trabalhadores, passando a perceber que seu trabalho agrega valor a mercadoria, e com isso, passando a reivindicar, resistir. Tal Manifesto se baseou na resistência, para a luta operária.

Depois do Manifesto tem-se a Encíclica *Rerum Novarum*. Admiravelmente, a Igreja, que sempre foi a favor dos nobres, traz um discurso a favor dos trabalhadores, fortalecendo ainda mais a ideia de uma regulamentação do trabalho, visando a influência da Igreja no mundo.

No ano de 1919, diante da assinatura do Tratado de Versailles, cada país signatário se comprometeu a implantar normas em sua legislação interna reguladoras do DT, adotando métodos e princípios.

Este Tratado enfatizou a questão social, convencendo seus signatários a regulamentar a questão. Instituiu a Organização Internacional do Trabalho (OIT),

objetivando lutar por condições dignas de trabalho no âmbito internacional, emitindo convenções e recomendações nesse sentido. Expressou a humanização das condições de trabalho, ajudando na busca pela paz social. O tratado estimulou a legislação trabalhista, cristalizando o novo espírito, que contribuiu para o aceleramento do processo de regulamentação do trabalho (MALLET, 2008).

Com isso, o DT tornou-se disciplina autônoma e foi se aperfeiçoando. A partir do Tratado começaram a surgir em muitos países legislações trabalhistas.

No Brasil, pode-se destacar que duas situações originaram a História do DT. Inicialmente na abolição da escravatura, devido à proibição do uso da mão de obra escrava, que já foi uma forma de regulamentação e na imigração de trabalhadores europeus, que por sua vez, com tradição sindicalista, passaram a reivindicar medidas de proteção legal.

A política trabalhista brasileira surgiu com Getúlio Vargas, no ano de 1930, quando foi implantado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC), passando a emitir decretos, a partir daí, sobre as profissões, sobre o trabalho das mulheres em 1932, sobre o salário mínimo em 1936, sobre a Justiça do Trabalho em 1939, etc. (MANUS, 2012).

A primeira Constituição a abordar o DT foi a de 1934, assegurando a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (art. 121) (NASCIMENTO, 2009).

Deve-se atentar para a Proteção ao Trabalhador, pois a Legislação Trabalhista e a Justiça do Trabalho despontaram, no Brasil, como resultado de um longo processo desenrolado no exterior, influenciado pelos princípios de proteção aos trabalhadores expostos pelo Papa Leão XIII em sua encíclica *Rerum Novarum*, de 1891.

No Brasil, as primeiras normas regulamentadoras do direito do trabalho surgiram antes da virada do século passado, como o Decreto 1.313, de 1891, que regulamentou o trabalho dos menores de 12 a 18 anos. No ano de 1907, uma lei abordou a sindicalização rural, e em 1917 foi implantado o Departamento Nacional do Trabalho (DNT) como órgão fiscalizador e informativo (ARRUDA, 2008).

A partir daí, a legislação trabalhista foi assumindo força em regramentos diversos dentro do território brasileiro. Foram implantados tribunais, diversas leis regulamentando circunstâncias específicas.

Na Constituição Federal de 1934 se dá pela primeira vez a designação de Justiça do Trabalho. Ferraz (2009, s. p.) destaca essa evolução anterior à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu texto:

Em 1922, foi criado órgão especializado em resolver divergências nas relações de trabalho. A lei estadual nº 1.869, de 10/10/22, criou, em cada comarca de São Paulo, um Tribunal Rural para conhecer e julgar as questões, até o valor de quinhentos mil réis, decorrentes da interpretação e execução dos contratos de locação de serviços agrícolas. O Tribunal compunha-se do Juiz de Direito da comarca onde estivesse situada a propriedade agrícola e de dois outros membros designados um pelo locador e outro pelo locatário. O interessado que levasse a questão ao Tribunal já indicava um dos membros. O juiz pedia a outra parte que fizesse igual indicação. Se os membros chegassem a acordo, o juiz o homologava. Se não, ele próprio decidia a questão.

Devido a esse movimento ocorrendo no cenário brasileiro, era questão de tempo que surgissem órgãos trabalhistas, atualmente conhecidos, como o Ministério do Trabalho (MT), o Conselho Nacional do Trabalho (CNT) e a Justiça do Trabalho (JT), o que terminou realmente ocorrendo. Novamente Ferraz (2009, s. p.) enfatiza todo esse cenário efervescente da época:

A partir da Revolução de 1930, acelerou-se esse processo, iniciando-se então o que o ministro Mozart Victor Russomano classifica de fase contemporânea do Direito do Trabalho no Brasil. Naquele mesmo ano criou-se o Ministério do Trabalho. O Conselho Nacional do Trabalho, de 1923, passou, em 1931, a ter competência para opinar em matéria contenciosa e consultiva e, em 1934, para julgar. Começava a nascer a atual Justiça do Trabalho, mas como órgão administrativo, vinculado ao Ministério do Trabalho, cujo titular podia reformar as suas decisões.

A designação de Justiça do Trabalho surge pela primeira vez na Constituição de 1934 ("primeira Constituição social-democrática do País", nas palavras do primeiro presidente do TST, ministro Geraldo Montedônio Bezerra de Menezes), tendo sido mantida na Carta de 1937. Ela só foi criada, porém, no dia 1 de maio de 1939 e instalada dois anos depois, no dia 10 de maio de 1941. Estava dividida em três instâncias - Juntas de Conciliação, Conselhos Regionais e Conselho Nacional do Trabalho - e ainda tinha caráter administrativo.

A Carta Constitucional de 10 de novembro de 1937 é decorrente do golpe de Getúlio Vargas. Era uma Constituição corporativista, inspirada na Carta dei Lavoro, de 1927, e na Constituição polonesa.

O artigo 140 da referida Carta era claro no sentido de que a economia era organizada em corporações, sendo consideradas órgãos do Estado, exercendo função delegada de poder público. Instituiu o sindicato único,

imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal direta nas suas atribuições. Foi criado o imposto sindical, sendo que o Estado participava do produto da sua arrecadação. Estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do trabalho, que tinham por objetivo principal evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores. A greve e o "lockout" foram considerados recursos anti-sociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os interesses da produção nacional (art. 139).

Fica evidente em uma análise, que o governo foi cada vez mais cedendo às pressões dos operários e conferindo benefícios a esta classe, todavia, era muito esparsa a legislação trabalhista da época.

De qualquer maneira, a Legislação Trabalhista Brasileira, difundida em 1936, no Estado Novo aí está, como um grande e majestoso edifício, inicialmente, ao ser lançada, sem o acabamento necessário, mas, atualmente, aperfeiçoada.

Através da Constituição de 1946, a JT passou a integrar o Poder Judiciário, como órgão especializado, assim como o são a Justiça Eleitoral e a Justiça Militar (MAGANO, 2013).

Em 10 de maio de 1943, com o Decreto-Lei 5.452, foi implantada a CLT, por haver diversas normas trabalhistas esparsas, tornando-se essencial sua sistematização. Por sua vez, a CLT não é um código, visto que não apresenta uma série de regras novas, mas somente o agrupamento das normas já existentes de maneira sistematizada.

Diante disso, pode-se considerar que a CLT reúne e ordena sistematicamente todas as leis reguladoras do trabalho, assistência social e respectivos aparelhos. Nesta ocasião, constatava-se que, por ausência de divulgação, as leis trabalhistas eram desconhecidas, na maioria das vezes, por muitos colegas de lutas forenses.

O Brasil passou a ter uma legislação trabalhista das mais avançadas e, em algumas instituições, tornou-se precursor das inovações sociais. A CLT, procurando atingir o maior número de situações possíveis, a fim de proteger o trabalhador de todas as práticas que ocorriam à época, estava dividida em quatro partes principais, um título preliminar e um apêndice, salientadas por Ferraz (2009, s. p.):

No título preliminar, foram transcritos alguns artigos da Constituição Federal pertinentes às questões do trabalho e cujo conhecimento era indispensável para a boa interpretação das leis trabalhistas.

Na primeira parte: "Contratos de Trabalho, Conflitos e órgãos Julgadores" teve primazia a Lei de Sindicalização, base de toda a legislação trabalhista, por consequência surgiu a lei que instituiu as "Carteiras Profissionais",

complemento da Lei de Sindicalização. Seguem a "Convenção Coletiva": a Lei que regula a estabilidade dos empregados; as Leis sobre "Nacionalização"; "Juntas de Conciliação e Julgamento"; "Comissões Mistas de Conciliação" e "Conselho Nacional do Trabalho".

Naquela ocasião o Conselho, pela sua organização tinha diversas funções: julgava os conflitos de trabalho, fiscalizava as Caixas de Aposentadoria e Pensões e Institutos Congêneres e é órgão administrativo propriamente dito, de modo que o desdobramento do Decreto nº 24.784, nessas subdivisões, era matéria muito complexa, pelo que a sua reprodução na parte referente à Organização administrativa", era uma necessidade evidente.

A segunda parte: "Condições de trabalho" - (duração, repouso e segurança) era constituída pela lei geral reguladora do trabalho no comércio, suas modificações e as leis especializadas em referência às barbearias, farmácias, casa de diversão, casa de penhores, bancos e casas bancárias, armazéns e trapiches, hotéis e pensões e transportes terrestres; a lei reguladora do trabalho na indústria e as leis especiais sobre padarias, frigoríficos, telegrafia e radio telegrafia e ferroviários, lei que regulava a profissão de leiloeiros; as leis reguladoras das profissões liberais; agrônomos, engenheiros, arquitetos e agrimensores, químicos, e do Conselho Federal de Engenharia e Arquitetura; lei reguladora do trabalho de mulheres e menores; acidente de trabalho e salário mínimo. A lei de seguro contra acidente no trabalho foi incluída na parte referente à Previdência e Assistência Social, visto ser, como é uma lei previdenciária.

Terceira parte: "Previdência e Assistência Social" - era assim formada: lei geral de Caixa de Aposentadoria e Pensões e suas modificações; leis reguladoras dos diversos serviços peculiares às referidas Caixas, leis especiais que regulam as Caixas de Aposentadorias e Pensões da Imprensa Nacional, Trapiches e Armazéns de Café, dos Estivadores; leis especiais referentes aos Institutos dos Marítimos, Comerciantes e Bancários e lei sobre Seguro de Acidente de Trabalho.

A quarta parte: "Organizações Administrativas" continham os regulamentos do Conselho Nacional do Trabalho, Departamento Nacional do Trabalho, Inspetorias Regionais, Delegacias do Trabalho Marítimo e a lei relativa à Fiscalização das leis trabalhistas.

A CLT se incumbiu de regulamentar todas as situações possíveis relacionadas ao trabalho, ao menos as existentes à época. Relatou as questões contratuais, situações coletivas do trabalho, das condições de trabalho, como duração repouso e segurança, além da previdência e assistência social, dentre algumas outras situações pontuais. Por isso, a CLT ocorrida no Brasil foi considerada uma das mais completas e modernas do mundo na época em que foi instituída (FRANÇA NETO, 2007).

Ferraz (2009, s. p.) também comenta sobre os conceitos de trabalho, inicialmente sob um sentido técnico, e depois, no conceito de economia pública:

O "Trabalho" é, no sentido técnico geral, o desenvolvimento de energia, a transformação de uma forma de utilidade em outra; no sentido restrito, trabalho é o esforço desenvolvido por um homem com a finalidade de produção.

No conceito de economia pública, trabalho é a atividade produtiva que vai associada ao emprego de determinada quantidade de energia; na economia comercial representa a forma de atividade lucrativa.

Quando essa atividade tem lugar em benefício de terceiro, ou para exploração de uma empresa, e mediante uma remuneração, há, então, a relação de trabalho.

Para os vernaculistas, examinada como contrato, essa relação é a "convenção ou acordo pelo qual uma ou mais pessoas se obrigam a dar, a fazer, ou a não fazer, alguma coisa." (Aulette), é o acordo em que uma ou mais pessoas transferem entre si algum direito ou se sujeitam a alguma obrigação. (Cândido Figueiredo).

Ferraz (2009, s. p.), sempre mencionando famosos autores, continua debatendo conceitos, agora sob uma visão de juristas e vernaculistas:

Os juristas, o definem, como Clovis, como "acordo de vontades para o fim de adquirir, resguardar, modificar ou extinguir direitos". Para Dyonisio Gama é o "ato jurídico, em virtude do qual duas ou mais pessoas se obrigam, por consentimento recíproco, a dar, fazer ou não fazer alguma coisa".

Jorge Giorgi o declara como "figura jurídica destinada a criar uma obrigação", e Carvalho de Mendonça o entende como a fonte mais fecunda, mais comum e mais natural dos direitos de crédito.

Se assim entende vernaculistas e juristas o contrato, sob um aspecto geral, ou melhor, sob seu aspecto no direito privado, em face do Direito Trabalhista ele tem que ser considerado de maneira especial, porque é, como bem afirma Gaete o "contrato do qual depende a subsistência de 99% dos homens, para não dizer de 100%".

Desprezado a ponto de não merecer uma distinção especial entre os individualistas, o contrato de trabalho tinha essa posição, - ou melhor dizendo, bem tinha posição -, porque o velho direito vinha fundamentado nos princípios do direito romano, quando o trabalho era obrigação dos escravos, era apenas "coisa", pelo que se assimilava á locação de coisas ou à compra e venda.

1.1 CONCEITO DE DT

Para definir o Direito do Trabalho, é possível analisar alguns aspectos, como:

a) Subjetivos: onde conferem os tipos de trabalhadores, sendo eles os subordinados e os avulsos, autônomos, enfim;

b) objetivos: onde será considerada a matéria do direito do trabalho e não os sujeitos envolvidos. Segundo alguns dizem respeito a todas as relações de trabalho subordinado;

c) mistos: envolvendo pessoas e objetos.

Baseando-se pelo aspecto subjetivo, têm-se os tipos de trabalhadores a que se aplica o Direito do Trabalho. Entretanto, não se pode imaginar que qualquer trabalhador será amparado pelo Direito do Trabalho, como acontece com o

financiamento público e o trabalhador autônomo, que são espécies do gênero trabalhadores. Tem-se neste acordo a aplicação das normas somente àqueles trabalhadores subordinados aos seus empregadores.

Também, abordando o conceito de Direito do Trabalho, encontra-se em Martins (2012, p. 45), a seguinte definição:

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

Nascimento (2005, p. 107) doutrina o conceito de Direito do Trabalho da seguinte forma:

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

Enquanto que Delgado (2011, p. 31) conceitua o Direito do Trabalho sob três aspectos: *“O Direito do Trabalho – como qualquer ramo jurídico – constitui um complexo coerente de institutos, princípios e normas jurídicas, que resulta de um determinado contexto histórico específico”*.

Cunha (2007, p. 22) ressalta que:

O direito do trabalho é o ramo do direito que vai disciplinar as relações entre empregado e empregador, e que tem como característica o trabalho subordinado. Constituído por um conjunto de princípios, normas e instituições, que se refere, basicamente, à organização do trabalho e da produção, e visando a melhoria da condição social do trabalhador, implementa tal objetivo com medidas protetivas e com a modificação das estruturas sociais.

Ainda relacionado ao conceito do DT, Robortella (2014, p. 17), salienta que:

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

Porém, o Direito do Trabalho tem suas finalidades, sendo a mais importante garantir melhores condições de trabalho, no entanto, não só isso, mas também assegurar aos trabalhadores condições sociais, condições de trabalho, oferecendo aos trabalhadores uma vida digna afiançando e tutelando as relações laborais entre empregados e empregadores.

Percebe-se a preocupação com os conceitos do Direito do Trabalho, apenas em relação ao trabalho subordinado, deixando para trás as outras formas de trabalho, como o trabalho informal que também precisa desta proteção e na maioria das vezes não é trabalho subordinado.

Assim sendo, fica-se com a definição de Martins (2012), que melhor define o Direito do Trabalho considerando o trabalho subordinado, assim como as situações análogas, ou seja, aqueles casos semelhantes abrangendo, com isso, toda forma de trabalho.

1.2 FUNÇÕES DO DT

De acordo com Sussekind et. al. (2013), as funções do Direito do Trabalho são:

Função tutelar: cumpre esta função à medida que protege o trabalhador, considerado hipossuficiente diante do poder econômico, a fim de que ele não seja por este absorvido. Esta tutela se faz através de leis que o Estado elabora ou poderes reconhecidos aos sindicatos restritivos da autonomia individual.

Função econômica: o Direito do Trabalho objetiva a realização de valores econômicos, de forma que todas as vantagens imputadas ao trabalhador devem ser procedidas de um suporte econômico sobre o qual nada lhe poderá ser atribuído, acatando o bom senso que deve predominar na relação.

Função conservadora ou opressora do Estado: força em que o Estado sempre se utilizou, desde a época em que se falava em legislação industrial, a fim de sufocar os movimentos operários.

Neste caso, as leis trabalhistas teriam a função de aparentar a disciplina da liberdade, já que, na verdade, estaria limitando a autonomia privada coletiva, objetivando o impedimento das iniciativas que mesmo legítimas, pudessem significar

de alguma forma a manifestação de um poder de organização e de reivindicação dos trabalhadores.

Função social: o Direito do Trabalho é um meio de realização de valores sociais, sobretudo na preservação de um valor absoluto e universal: a dignidade do indivíduo que trabalha.

Esta função é conceituada pela Constituição Federal (CF), que em seu artigo 6º, conceitua o trabalho como direito social, ainda que não traga nem neste, nem no artigo 7º uma norma expressa conferindo o direito ao trabalho. Contudo, este pode ser observado face ao conjunto de normas da Constituição sobre o trabalho.

Deste modo, no artigo 1º, IV, da CF, se declara, entre outros, que os valores sociais do trabalho é base da República Federativa do Brasil; o artigo 170, da Carta Magna estatui que a ordem econômica funda-se na “valorização do trabalho”, e, também, o artigo 193, dispõe que a ordem social tem como meta o “primado do Trabalho”.

Função coordenadora: o direito do trabalho reserva-se a coordenar os interesses entre o capital e o trabalho de maneira coerente, embora, através de medidas nem sempre caracterizadas como protecionistas ou tutelares.

O Direito do Trabalho é a expressão do humanismo jurídico e a arma de renovação social pela sua identificação total com as necessidades e aspirações concretas do grupo social diante dos problemas oriundos da questão social (DELGADO, 2013).

1.3 PRINCÍPIOS DO DT

Os direitos trabalhistas abrangem o capítulo dos Direitos Sociais da Constituição Federal, considerados direitos fundamentais do homem, estando sob a proteção dos Direitos e Garantias Fundamentais, e relacionando-se, intensamente, com a dignidade da pessoa humana.

O princípio não é somente uma regra a ser adotada, atenua alguns limites que devem ser obedecidos. É por intermédio do princípio que o legislador implanta uma norma jurídica, servindo-se dele como fundamento e inspiração, como mostra no artigo 8º da CLT as autoridades administrativas e a justiça do trabalho utilizaram, na falta de disposições legais ou contratuais, para a solução do litígio, a jurisprudência,

a analogia e os princípios, significa, com isso, a grande importância que os princípios possuem para o Direito do Trabalho, servindo como fonte supletiva nas lacunas ou omissões da lei (DELGADO, 2008).

Conforme relatos de Zimmermann Neto (2010) há princípios que integram o Direito em geral, e que se estendem a todos os seus ramos indistintamente, como: a dignidade da pessoa humana; a boa-fé; a honra; o direito universal de defesa, dentre tantos outros princípios, que amparam também os sujeitos das relações de trabalho.

Para Rodrigues (2012, p. 29)

Os princípios do direito do trabalho, por definição aplicam-se a um ramo – o direito trabalhista – e não se aplicam a outros ramos. Não são necessariamente exclusivos de uma especialidade, mas não pode servir para todos os ramos, em outras palavras, serem gerais, pois deixariam de ser específicos e caracterizadores.

Assim, deve-se salientar que o Direito do Trabalho possui princípios específicos diferentemente dos outros ramos do Direito. Estes princípios desempenham função semelhante ao dos princípios gerais do Direito.

Os princípios do Direito do Trabalho “[...] buscam proteger a pessoa do trabalhador considerada “vulnerável” ou “hipossuficiente” na relação entre o capital e o trabalho. Numa visão inicial, ditos princípios apresentam-se vivos e necessários nos tempos atuais, posto que presente, nas relações entre patrão e empregado” (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 89).

1.3.1 Princípio da proteção ao trabalho

Existe no contrato de trabalho um desequilíbrio entre as partes, devido à superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, e com isso, a lei dispensa uma proteção ao trabalhador, dando-lhe uma superioridade jurídica.

Assim, o princípio da proteção é o mais valioso e resulta das normas imperativas que caracterizam a instituição básica do Estado nas relações laborativas, visando impor empecilhos à autonomia da vontade (SUSSEKIND et. al., 2010).

Rodrigues (2012, p. 83) destaca que:

O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parecer ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.

A existência de um princípio protetor auxilia na própria razão de ser do Direito do Trabalho, pois este ramo do Direito veio para acabar com a desigualdade no contrato de trabalho.

Este princípio enfatiza que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, através de suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, um sistema de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia, querendo abrandar, no plano jurídico, o desequilíbrio relacionado ao plano fático do contrato de trabalho (DELGADO, 2008).

O artigo 483 da CLT indica o sentido deste princípio, havendo uma amplitude da proteção ao trabalhador sob os aspectos sociais, econômicos e físicos.

1.3.2 Princípio da irrenunciabilidade

Consiste na regra através da qual o empregado não pode dispor dos direitos que lhe são imputados pelas normas jurídicas, sendo, com isso, irrenunciáveis, de acordo com o artigo 9º da CLT (CARLOS; PRETTI, 2006).

Este princípio encontra-se bem detalhado no artigo 468, caput, da CLT (PETRONE, 2011; BRASIL, 1943).

Na visão de Rodriguez (2010, p. 142-43):

[...] a noção de irrenunciabilidade poder expressa em termos muito mais gerais na forma seguinte: a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de um ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio. A renúncia equivale a um ato voluntário pelo qual uma pessoa se desliga de um direito reconhecido a seu favor e o abandona.

[...]

A proibição de renunciar importa em excluir a possibilidade de poder realizar-se, de maneira válida e eficaz, o desligamento voluntário dos

direitos, no âmbito alcançado por aquela proibição.

Todavia, Pinto (2010) chama a atenção que: “[...] *deve-se entender o princípio da irrenunciabilidade como dirigido apenas ao empregado, já que o empregador estará livre de pressões justificadoras de uma tutela limitativa de sua autonomia da vontade*”.

Deve-se citar, inclusive, que este princípio se baseia em outros princípios, sendo os mais mencionados: o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, o da imperatividade das normas trabalhistas, o do caráter de ordem pública e o da limitação da autonomia da vontade (SAMPAIO, 2012; RODRIGUEZ, 2010; MAGANO, 2013).

Logo, este princípio está associado ao caráter imperativo das normas trabalhistas, assim como à sua essência social, cujo conteúdo protetivo tem espectro de interesse público coletivo, visto que restringe-se a possibilidade de disponibilidade dos direitos trabalhistas e colocando a salvo estes direitos, visando reduzir as desigualdades jurídicas que se evidenciam entre as partes na relação de trabalho (RODRIGUEZ, 2010).

Ademais, a limitação imposta às partes, em detrimento deste princípio, tem o objetivo de proporcionar uma proteção ao trabalhador, pois o conjunto de garantias mínimas e essenciais encontra-se garantido pela lei (PINTO, 2010; CUNHA, 2007).

1.3.3 Princípio da primazia da realidade

Também denominado de “Contrato Realidade”, significa que, em caso de discordância entre o ocorrido na prática, e o emergente de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, ou seja, ao que sucede no terreno dos fatos.

Objetiva fazer com que sejam privilegiadas as situações de fato em detrimento àquelas que foram inicialmente ajustadas entre as partes, evidente que desde quando houver divergência entre as duas situações (CUNHA, 2007).

Delgado (2011, p. 182) relata que:

No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a *prática concreta efetivada da prestação de serviços*, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual - na qualidade de *uso* - altera o contrato

pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva).

Isso significa que o comportamento prático que acontece na relação jurídica estabelecida, caso haja diferença entre o que foi acertado através de documento, registros ou qualquer outro meio formal ou solene, sempre baseado nos princípios da boa-fé, da dignidade da pessoa humana, da desigualdade das partes e da interpretação racional da vontade das partes, o que vale é o que foi realmente realizado durante a execução da atividade laboral realizada.

No que se refere ao princípio da primazia da realidade, Rodrigues (2012, p. 35) resume em poucas palavras, narrando que:

Isso significa que em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que constem documentos, formulários e instrumentos de controle.

Logo, deve-se salientar que não adianta ficar citando uma forma de atividade laboral, se por outro lado, na realidade, a forma de trabalho foi exercida de modo totalmente diferente daquele, visto que, para o Direito do Trabalho prevalece este, o que de fato tenha ocorrido na prática.

1.3.4 Princípio da continuidade da relação de emprego

Para Rodriguez (2010, s. p.):

que visa à preservação do emprego, com o objetivo de dar segurança econômica ao trabalhador e incorporá-lo ao organismo empresarial. Para entender esse princípio, cumpre ressaltar que uma característica do contrato de trabalho é o trato sucessivo, ou seja, ele não se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdura no tempo.

Dessa forma, na concepção de Delgado (2008, s. p.):

Informa tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justralhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho, de assegurar melhores

condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade.

Este princípio indica que o Direito do Trabalho tende a resistir à dispensa arbitrária, conforme o artigo 7º, I, da Constituição Federal de 1988: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:

“I – relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;”

Ainda não regulamentado, e a manter o pacto laboral nas hipóteses de sucessão, de suspensão e interrupção do contrato (art.10 e 448 da CLT) e devido a algumas nulidades por descumprimento de formalidades legais.

Ainda que esse princípio tenha sofrido os efeitos da flexibilização, com o surgimento de novas formas de contratação por prazo determinado, ainda assim é a inspiração de nosso ordenamento jurídico, inspirando ainda mais que o contrato de trabalho seja por prazo indeterminado.

Existe nesse caso três correntes que defendem a permanência da relação de emprego favoráveis ao empregado:

1. A primeira consiste na elevação da tendência dos direitos trabalhistas, seja pelo avanço da tecnologia ou da negociação coletiva, ou também pelas conquistas contratuais recebidas pelo empregado na forma de promoções ou qualquer outro tipo de benefício ou vantagem recebida pelo empregado ao longo do curso da relação de emprego;

2. A segunda corrente defende no investimento educacional e profissional ao qual o empregado é levado em favorecimento ao empregador ao longo do contrato. Isso significa que quanto mais elevado o montante pago a força de trabalho mais a empresa se virá estimulada para investir cada vez mais no aperfeiçoamento do profissional, elevando sua produtividade;

3. E a terceira corrente encontra-se na firmamento social do indivíduo perante ao longo contrato de trabalho. Isso significa que como se tem um contrato de longa duração pode-se firmar na sociedade no plano econômico, ao contrário de quem está submetido ao contrato precário, ou até mesmo desempregado, onde não há uma firmeza em suas relações econômicas perante a sociedade.

1.3.5 Princípio da irredutibilidade salarial

Este princípio garante ao trabalhador um patamar salarial intangível, capaz de assegurar a aquisição de bens necessários para se ter uma vida digna e para a subsistência de sua família.

Segundo Goldschmidt (2009, p. 101), “este princípio, todavia é um dos mais atacados pelo fenômeno da flexibilização dos direitos trabalhistas, posto que a lei e a jurisprudência permite inúmeros descontos no salário do empregado”.

Assim sendo, Delgado (2008, p. 1032) relata que:

Desse modo, a redução permitida pela norma autônoma negociada teria de se enquadrar nas situações de força maior ou prejuízos devidamente comprovados (art. 503, CLT) ou, pelo menos, conjuntura econômica adversa (Lei n. 4.923 de 1965), respeitado o percentual de 25% de redução e o salário mínimo legal (art. 503, CLT). Esta parece-nos a interpretação que melhor atende aos fins teleológicos de qualquer norma e ordem jurídica (fins acentuados no Direito do Trabalho, relembre-se); que melhor atende também ao princípio da norma mais favorável, imperante no ramo trabalhista; a interpretação, por fim, que melhor se harmoniza ao critério hermenêutico que sempre busca encontrar no Direito a noção de sistema, isto é, um conjunto de partes coordenadas entre si.

Tal princípio exprime a incorporação pelo Direito do Trabalho, do princípio geral da inalterabilidade dos contratos, *pacta sunt servanda*, sendo este sua matriz. Especificando este princípio, a CLT, em seu art. 468, cuida da inalterabilidade contratual lesiva proibindo mudanças que importem prejuízos ao empregado.

Russomano (2013, p. 488) destaca que:

[...] o salário não pode ser alterado quanto ao seu modo de pagamento (por dia, por semana, por mês), nem quanto à sua forma (por tarefa, diária, hora, mensalidade, etc.), nem também no *quantum* ajustado para a tarefa, dia, hora, mês, etc..

Assim, denota-se que a proteção não se limita apenas à verba denominada “salário”, mas tudo àquilo que lhe envolve e lhe caracteriza.

1.3.6 Princípio da boa-fé

Conforme relatos de Baptista (2013), boa-fé é uma expressão que tem vários significados e que variam de acordo com a cultura e história do país.

Segundo o ex-Ministro do Superior Tribunal de Justiça, Aguiar (2014, p. 13-32), pode-se definir boa-fé como:

um princípio geral de Direito, segundo o qual todos devem comportar-se de acordo com um padrão ético de confiança e lealdade. Gera deveres secundários de conduta, que impõem às partes comportamentos necessários, ainda que não previstos expressamente nos contratos, que devem ser obedecidos a fim de permitir a realização das justas expectativas surgidas em razão da celebração e da execução da avença.

Com relação ao princípio da confiança, Nalin (2011, p. 154) elucida que pode ser aplicado desde a fase pré-contratual até a execução do contrato.

A confiança guarda íntima relação com o princípio da boa-fé objetiva, não só porque se louva dos deveres anexos de cuidado, informação, segurança e cooperação, construídos a partir de seus desdobramentos, como representa, ainda, um dos mecanismos de interpretação dos contratos, o qual se realiza em vista do comum significado que as partes atribuem ao conteúdo negocial. Pode-se dizer, efetivamente, que a confiança surge das diversas manifestações da boa-fé, sugerindo a doutrina a integração da confiança no conteúdo substancial da boa-fé. É evidente, assim, tratar-se de princípio que se afina, em consequências fáticas e jurídicas, com a formação da nova sistemática contratual.

Delgado (2011, p. 112) destaca que o princípio da boa-fé “é diretriz geral que instiga a valorização, no plano das relações jurídicas, da sinceridade, retidão e honradez nas condutas dos sujeitos de direito na vida social”.

De acordo com Marques (2012, p. 180-1) “boa-fé é cooperação e respeito, é conduta esperada e leal, tutelada em todas as relações sociais”.

Na concepção de Martins-Costa (2014, s. p.):

Por este modelo objetivo de conduta levam-se em consideração os fatores concretos do caso, tais como o status pessoal e cultural dos envolvidos, não se admitindo uma aplicação mecânica do standard... o que vem a significar que, na concreção da boa-fé objetiva deve o intérprete desprender-se da pesquisa da intencionalidade da parte, de nada importando, para a sua aplicação, a sua consciência individual no sentido de não estar lesionando direito de outrem ou violando regra jurídica. O que importa é a consideração

de um padrão objetivo de conduta, verificável em certo tempo, em certo meio social ou profissional e em certo momento histórico.

Portanto, para interpretar se a vontade contratual foi realizada segundo a conduta da boa-fé deve-se atentar para as condições em que o contrato foi firmado, o nível sociocultural dos contratantes, seu momento histórico e econômico.

1.3.7 Princípio da proibição do retrocesso social

Para quem defende este princípio, a resposta a esse questionamento é negativa. Segundo esse princípio, após ter o sistema jurídico definido um determinado direito como fundamental, não pode ser suprimido ou limitado indevidamente, a ponto de provocar um retrocesso na sua atualização.

Barros (2006) percebe que a admissão do princípio da proibição de retrocesso social, entendido como uma garantia dos direitos sociais perante a lei, conflitua com o princípio da autonomia do legislador, pois o nível de determinação constitucional desses direitos parece ser nenhum.

Nada obstante a esse posicionamento, compreende-se que a adoção deste princípio, certamente, não conflita com o princípio da autonomia do legislador, mas sim fixa limites à sua atividade, a fim de evitar que um determinado direito fundamental, já contemplado e incorporado no sistema jurídico, seja do mesmo extirpado ou inadequadamente restringido.

Assim sendo, Fileti (2009, p. 178) assegura:

Pode-se exprimir assim o princípio da proibição do retrocesso social: princípio que se encontra inserido implicitamente na Constituição brasileira de 1988, decorrendo do sistema jurídico-constitucional, com caráter retrospectivo, tendo como escopo a limitação da liberdade de conformação do legislador infraconstitucional, impedindo que este possa eliminar ou reduzir, total ou parcialmente, de forma arbitrária e sem acompanhamento de política substitutiva ou equivalente, o nível de concretização alcançado por um determinado direito fundamental social.

Deste modo, a exemplo do princípio da proporcionalidade, o princípio da proibição do retrocesso social fornece um critério objetivo em que é possível controlar a adequação e a correção da atividade restritiva dos direitos fundamentais.

Este critério consiste em verificar se o legislador ou o intérprete, durante a tarefa restritiva dos direitos fundamentais, respeitou aqueles direitos, igualmente fundamentais, já definidos e incorporados ao patrimônio jurídico do homem.

Caso sejam respeitados, a atividade restritiva apresenta-se juridicamente perfeita. Caso contrário, a restrição efetivada configura-se ilegal ou abusiva, e com isso, imperfeita.

Canotilho (2013) tratando deste tema destaca que o princípio da proibição do retrocesso social, segundo o qual o legislador, uma vez tendo contemplado um direito social, não pode eliminá-lo depois *retornando sobre os seus passos*, recebeu destaque na jurisprudência portuguesa no Acórdão do TC de Portugal n. 39/84 (DR, 1, 5-5-84).

1.3.8 Princípio da dignidade da pessoa humana

Este princípio envolve a proteção do homem trabalhador tanto na relação com o empregador quanto na sua relação com a sociedade em geral. A dignidade da pessoa humana tem previsão constitucional no inciso III do art. 1º, assim como no art. 170º, da Carta Magna de 1988.

Conforme relatos de Goldschmidt (2009, p. 105):

[...] a dignidade da pessoa humana, contemplada na constituição de 1988, a par de ser o princípio jurídico de mais alta relevância no nosso ordenamento jurídico pátrio, na medida em que protege o homem naquilo que lhe é mais importante (a dignidade), constitui um metaprincípio capaz de auxiliar o intérprete e o aplicador do direito a superar conflitos aparentes entre princípios jurídicos, notadamente o trabalho e a livre iniciativa (capital).

Portanto, o princípio da dignidade da pessoa humana é um princípio de grande importância, visto que se fundamenta na humanização do trabalho, em considerar o trabalhador como um ser humano digno e não como um simples instrumento de produção.

CAPÍTULO III – FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

Já faz algum tempo que se fala na ideia de se flexibilizar as leis trabalhistas, contudo, é nos últimos 15 ou 20 anos que essa ideia foi tomando força. Com a crise econômica da década de 80, resultado da crise do petróleo, a necessidade de se estabelecer novas formas de manter a relação de emprego ou criar novos mercados consumidores para, com isso, aumentar a demanda formando novas fontes mercantis para a superação da crise era extremamente necessária.

Assim, diante da revolução tecnológica e da crise econômica, na era globalizada, a competitividade entre os países capitalistas aumenta de forma considerável, acarretando nas constantes inovações tecnológicas, que reduzem os postos de trabalho (produz mais com a menor mão-de-obra possível), assim como na redução de custos (matéria-prima a preço baixo, melhor qualidade do produto, baixos salários, etc.).

Além disso, a globalização, associada à tecnologia, possibilitou a integralização dos mercados, tornando-se possível a matéria-prima vir de um país, o produto ser fabricado em outro país, assim como esse produto ser adquirido por consumidores de diversas partes do mundo.

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA FLEXIBILIZAÇÃO

A flexibilização das leis trabalhistas é o ato de adequar ao mundo atual aquilo que se encontra desatualizado na lei, procurando a realidade vivida pelo cidadão trabalhador junto à legislação em vigor, objetivando seus direitos e a dignidade da pessoa humana, assegurada na CF/88.

Assim sendo, a flexibilização desponta como uma possível saída para combater a crise econômica, mantendo a competitividade que o mercado requer para continuar gerando lucros. Delgado (2015, p. 68) exhibe o conceito da flexibilização das leis trabalhistas como:

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.

A flexibilização possibilita a mitigação da rigidez das normas trabalhistas, ou seja, “a adaptação da rígida legislação trabalhista às novas exigências da economia e da revolução tecnológica” (ROMITA, 2008, p. 09).

Ao pretender flexibilizar as leis trabalhistas, procura-se possibilitar que os direitos por ela trazidos sejam “dobráveis”, “moldáveis” aos interesses das partes.

Martins (2007, p. 25) expõe em uma de suas obras excelente conceito de flexibilização das leis trabalhistas:

a flexibilização do direito do trabalho vem a ser um conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho.

No que se refere à utilização da mão-de-obra dos operários, a flexibilização tem como principal meta aproximar os interesses do empregado dos empregadores, aumentando a oferta de empregos no mercado.

Trata-se de um processo de quebra da rigidez das normas, tendo por objetivo, segundo seus defensores, conciliar a fonte autônoma com a fonte heterônoma do direito do trabalho, preservando, com isso, a saúde da empresa e a continuidade do emprego (PASTORE, 2006).

Portanto, flexibilizar é uma maneira de encontrar o equilíbrio da situação para dois lados. O mercado de trabalho não pode perder mão de obra mesmo estando em crise e passando por momentos difíceis, isso afetaria a economia que não encontraria forças para contornar o quadro crítico enfrentado.

Por outro lado o direito fundamental do trabalhador, garantido pela CF/88, não pode sofrer prejuízos irreparáveis de maneira que é inviável que o empregado responda pelos riscos do empreendimento do empregador (SILVA, 2015).

Nunca se pode tratar da flexibilização como forma de retrocesso para a classe operária, os direitos já conquistados não devem regredir. Ainda assim existem situações que são indesejáveis, inesperadas e precisam da compreensão dos demais.

Logo, percebe-se que buscar a resolução dos problemas pela flexibilização das leis trabalhistas é uma alternativa importante e eficaz, desde que não seja vista de modo equivocado e que não provoque prejuízos às partes que se encontram na crise.

A flexibilização deve ser a última alternativa e em casos extremos, onde a saúde da empresa se encontra em risco, assim também colocando em risco o emprego do trabalhador.

Alternar jornadas de trabalho, redução salarial, aumento de produção e outros meios de tentar salvar a vida da empresa só são admissíveis quando o bem social maior, no caso, a garantia do emprego do trabalhador estiver em risco.

Flexibilizar as leis trabalhistas objetiva encontrar soluções cabíveis e conciliar a necessidade dos trabalhadores junto às demandas do mercado, evitando o risco do desemprego involuntário (SILVA, 2016).

2.2 CAUSAS DA FLEXIBILIZAÇÃO

A doutrina indica diversas causas da flexibilização das condições de trabalho.

Para Martins (2012), dentre elas: desenvolvimento econômico, globalização, crises econômicas, mudanças tecnológicas, encargos sociais, aumento de desemprego, aspectos culturais, economia informal, dentre outras causas sociológicas.

Considera-se que a evolução tecnológica, que inclui automação, robótica e microeletrônica, não cria novos empregos, ou até crie vagas para novas especialidades, mas, seguramente, elimina muita mão-de-obra não especializada. Isto é, na visão de Martins (2012, p. 44):

Uma máquina faz o serviço de vários trabalhadores ao mesmo tempo. Não reclama, não fica doente nem falta, trabalha no frio ou no calor, no escuro ou no claro, etc. Com a automação, são necessários menos trabalhadores para fazer as mesmas tarefas anteriormente desenvolvidas.

E de acordo com Arruda (2008, p. 86-7) “milhares de trabalhadores perdem seus postos de trabalho, por não terem condições de assimilar as mudanças tecnológicas que poderiam propiciar-lhes novos empregos”.

Ao mesmo tempo, este mesmo autor (p. 30) relata que:

Esses milhares de trabalhadores, cada vez mais substituídos por máquinas, encontram-se desorientados diante do questionamento sobre qual vai ser o seu papel nessa nova sociedade. Nesse contexto de transição, é urgente e necessária a evolução nos estudos que busquem a eficácia dos direitos constitucionais de proteção ao trabalhador, numa tentativa de amenizar os rigores peculiares às transformações econômicas abruptas pelas quais passa a comunidade global.

Por sua vez, a globalização motiva a competição econômica internacional, sendo que as empresas são conduzidas para o espaço geográfico que lhes proporcionar mais lucros, não havendo fronteiras como limites, mas a busca pelo melhor retorno.

Morato (2013, p. 25) comprova essa ideia ao descrever que “o próprio desenvolvimento natural do capitalismo, em face da constante necessidade de maximização dos lucros, empurrou o sistema para além das fronteiras nacionais”.

Desse modo, o capital financeiro se instala no país que proporciona melhores oportunidades de crescimento, evitando instalar-se onde o trabalho é demasiadamente regulamentado:

As nações que assegurarem as melhores condições para a valorização do capital financeiro transformam-se nas bases nacionais ou locais dos grandes conglomerados mundiais, uma base sempre provisória e temporária, já que o capital financeiro caracteriza-se pela sua volatilidade e mobilidade. Isso implica que, mudando as condições do processo de valorização, aparecendo outra base nacional mais em conta, mais favorável, o capital financeiro migra para essa nova base nacional (BECKER, 2010, p. 82).

Logo, o local onde são levados os capitais, são criados empregos.

A grande competitividade entre os países centrais, principalmente Japão, Estados Unidos e Europa, faz com que eles procurem investir onde houver melhor retorno, ou seja, onde o custo da mão-de-obra é mais barato. Assim sendo, os países em vias de desenvolvimento (periféricos) procuram adaptar-se às demandas para trazer empresas desse porte e poder oferecer mais empregos a seu povo.

Tal adaptação geralmente demanda flexibilidade nas leis trabalhistas, menor rigor no cumprimento de leis, menos compromissos por parte dos aplicadores

externos. A finalidade dessas empresas forasteiras, que adentraram as fronteiras trazidas pela globalização, é sempre maior lucratividade, maior ganho de capital.

Esse “capitalismo de última geração, financeiro e especulativo”, conforme relatos de Arruda (2008, p. 12):

corrói a identidade dos povos, a soberania das nações, o princípio de autoridade, a Constituição, os direitos sociais, a nacionalidade da empresa, a indústria, o mercado, a informação livre, a consciência, a liberdade, a cidadania, a legitimidade da opinião, a base do contrato social, o fundamento da segurança jurídica [...].

Aspectos sociológicos e culturais também interferem na ideia de flexibilização das leis trabalhistas, pois, atualmente, o ingresso da mulher no mercado de trabalho ocupou espaços que antes eram apenas ocupados pelos homens. Assim também, a migração dos trabalhadores da área rural para a urbana, a proliferação da economia informal, entre outros.

Apontadas e repercutidas as causas que levam a pensar em menor rigidez das leis trabalhistas e analisando o binômio necessidade do empregado e possibilidade econômica da empresa, anda-se para uma realidade que objetiva flexibilizar o Direito Laboral. Todavia, não se pode ignorar que o trabalho deve ser um meio de realização do ser humano e não uma forma de oprimi-lo.

Martins (2012, p. 45) expõe que:

Acima de tudo, porém, deve-se estabelecer uma forma de assegurar o bem comum e a justiça social, como indica o artigo 5º da Lei de Introdução ao Código Civil, em que, na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum.

Assim sendo, tal flexibilização não deveria significar redução de direitos tradicionais existentes, mas flexibilizar no sentido de ampliar, pluralizar formas, mecanismos, substituir modelos superados por outros modernos, adaptáveis ao momento presente, já que não é mais possível ignorar a força do capital financeiro global.

2.3 CLASSIFICAÇÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO

Segundo Uriarte (2012), a flexibilização das leis trabalhistas se classifica da seguinte forma: quanto à finalidade da flexibilização (de proteção, de adaptação e de desregulamentação); quanto à fonte do direito flexibilizadora (flexibilidade heterônoma e autônoma); quanto à contrapartida proveniente da flexibilização (flexibilidade incondicional e condicional) e; quanto à matéria ou instituto sobre os quais recai a flexibilização (flexibilidade interna e externa).

2.3.1 Quanto à finalidade da flexibilização

A flexibilidade de proteção representa a concepção clássica do Direito do Trabalho, ou seja, só permite e valida a negociação se dessa resulte benefícios para o trabalhador, ou seja, é uma via de mão-única. Não importa a situação da empresa, já que esta não pode celebrar negociações que restem em prejuízo ao trabalhador em detrimento de sua viabilidade econômica (URIARTE, 2013).

Já a flexibilidade de adaptação consiste em adaptar, por meio de negociação coletiva, as normas laborais às demandas impostas pelas várias e rápidas oscilações do mercado de trabalho, objetivando atender aos interesses dos trabalhadores, preservando-lhes o emprego.

E por último, a flexibilidade de desregulamentação, que é definida como sendo aquela em que a supressão de direitos através da derrogação de normas existentes e favoráveis ao trabalhador ou pela substituição por outras inferiores.

2.3.2 Quanto à fonte de direito flexibilizadora

Conforme relatos de Uriarte (2013), a flexibilização autônoma é a autorizada por intermédio de instrumentos coletivos particulares, como acordos e convenções coletivas.

Por sua vez, a heterônoma é derivada de leis ou decretos, com imposição ou autorização unilateral do Estado, podendo também, permitir a derrogação ou substituição de normas, mesmo que unilateralmente, pelo empregador.

Barros (2005) e Sússekind (2013) asseguram que o Brasil acolheu a flexibilização autônoma, pois a Constituição Federal de 1988 somente autorizou a flexibilização das leis trabalhistas nas hipóteses do artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV, exigindo, em todas elas, a intermediação do sindicato dos trabalhadores.

Contudo, a corrente em que o Brasil se filiou é a da jurista Cassar (2013), que defende que o País adotou a flexibilização legal (heterônoma) e a sindical (autônoma).

Além destas hipóteses acima, é possível mencionar exemplos de flexibilização legal, como a revogação da natureza salarial de algumas utilidades (art. 458, § 2º, da CLT); a redução do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) para os aprendizes (art. 15, § 7º, da Lei nº 8.036/90); a criação de benefícios às pequenas e médias empresas (art. 58, § 3º, da CLT); a autorização para o trabalho temporário (Lei nº 6.019/1974); a criação do FGTS, que com a CF/88 substituiu a estabilidade decenal do empregado (Lei nº 5.107/1966 e CF/88); e a Portaria 42/2017, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que permitiu a redução do intervalo para repouso e alimentação, desde que realizada por negociação coletiva, dentre outras.

2.3.3 Quanto à contrapartida proveniente da flexibilização

A flexibilização incondicional é aquela em que os trabalhadores renunciam gratuitamente a alguns direitos ou os perdem ou fazem uma simples expectativa, eventualidade ou esperança, por exemplo, de que o emprego se mantenha. Não há nesse caso uma contraprestação determinada exigível (URIARTE, 2013).

Já a flexibilização condicional é aquela que a renúncia ou perda dos trabalhadores tem uma compensação da parte do empregador e, eventualmente do Estado. Os direitos ou benefícios dos trabalhadores são cedido em troca de obrigações assumidas pelo empregador ou pelo Estado e o não cumprimento dessas obrigações faz renascer o direito trabalhista renunciado. Desse modo, um exemplo é o caso de uma empresa, numa convenção coletiva, propor a redução salarial e como contraprestação reduzir a jornada.

2.3.4 Quanto à matéria ou instituto sobre os quais recai a flexibilização

A flexibilização interna está relacionada com aspectos internos de uma relação de trabalho já existente, podendo recair sobre horário de trabalho (art. 7º, inciso XIII, da CRFB/88), salário (art. 7º, inciso VI, da CRFB/88), mobilidade geográfica e de função (art. 469 da CLT) (BRASIL, 1988).

Na concepção de Silvestre e Nascimento (2011, p. 191), “a interna, atinente a organização do trabalho na empresa e que compreende a modalidade funcional geográfica, a modificação substancial das condições de trabalho, o tempo de trabalho, a suspensão do contrato e da remuneração”.

Enquanto que a flexibilização externa atinge as formas de contratação e de extinção do contrato de trabalho. Silvestre e Nascimento (2011, p. 192) destacam que:

[...] a flexibilização externa, que diz respeito ao ingresso do trabalhador na empresa, às modalidades de contratação, de duração do contrato, de dissolução do contrato, como também da descentralização com recurso a formas de gestão de mão-de-obra, subcontratos, empresa de contrato temporário [...]. Encaixa-se nessa segunda forma a inserção do trabalhador no regime do FGTS, retirando-lhe qualquer possibilidade de adquirir estabilidade no emprego.

Ressalta-se uma flexibilização de entrada, quando se flexibiliza o ingresso na relação de trabalho, com contratos atípicos, transitórios, precários, temporários ou menos protegidos, como por exemplo, contrato a tempo parcial, contrato temporário, contrato a prazo através da prévia negociação coletiva, terceirizações.

Destaca-se, inclusive, uma flexibilização de saída, ampliando justas causas, diminuindo indenizações ou criando incentivos ao desligamento do empregado, como é o exemplo da Lei do FGTS e os programas de demissão incentivada (MELO, 2011).

2.4 FLEXIBILIZAÇÃO X DESREGULAMENTAÇÃO

A desregulamentação não está relacionada com a flexibilização, pois a primeira retira a proteção do Estado ao trabalhador, possibilitando que a autonomia privada, individual ou coletiva regule as condições de trabalho e os direitos e obrigações oriundos da relação de emprego. Já a flexibilização pressupõe a

intervenção estatal, mesmo que básica, com normas gerais abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade.

Uzzo (2008, p. 60) estabelece o processo de desregulamentação, destacando o seguinte:

Como resposta, ou como solução, surgem as propostas de aguda desregulamentação do direito, radical flexibilização das leis, quando não supressão larga e profunda dos direitos trabalhistas, a extinção da Justiça do Trabalho, redução de encargos trabalhistas, restrição e desarticulação dos sindicatos, enfim, há que se aumentar a produtividade a qualquer preço, a fim de tornar os custos mais baratos e a economia mais competitiva. E, nesse baú, cabe tudo, como se o próprio processo produtivo, ou a empresa, ou os bens e serviços, ou as normas, regras, leis, ou, enfim, tudo o que existe no mundo material e no conhecimento humano não tivessem como último e único destinatário, nós, os homens.

Não se pode concordar com a proposta de desregulamentação, como eficiente mecanismo contra o desemprego, visto que promove a redução legal de direitos sociais e desponta como verdadeira ameaça a uma das partes da negociação, o trabalhador, que, fragilizado, negocia qualquer coisa a partir desta premissa inconsciente.

A ideia da unilateralidade da perda fragiliza a negociação e reverte a tendência para a concretização de uma falsa flexibilização, que, realmente, corresponde à desregulamentação. E a diminuição dos direitos sociais dos trabalhadores não provoca fundamentalmente o aumento de empregos.

De acordo com Maior (2010), ambas, quando apoiadas na conjectura da necessidade de alterar as relações de trabalho, a fim de satisfazer o interesse econômico, consistem em meios de redução dos custos do trabalho, mascarando-se esta intenção.

As políticas de desregulação do ordenamento laboral adotadas em outros países não alcançaram basicamente, a diminuição dos problemas no mundo do trabalho, além de produzirem outros que justificariam a volta da atuação do Estado. O caso da Espanha, por exemplo, repercute num mercado de trabalho “livre” de normas estatais que em vez de proporcionar condições mais dignas ao trabalhador, se caracterizou por uma alta precariedade dos empregos criados.

Segundo Uriarte (2013, p. 17):

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

Este mesmo autor relata ainda que, no âmbito político, a necessidade de promover o emprego tem sido o grande argumento das iniciativas desreguladoras e flexibilizadoras. E que, além de alguma inconsistência teórica, o certo é que, na prática, os pretensos efeitos dinamizadores do emprego não se têm verificado. A desregulamentação e a flexibilização, onde foram aplicadas, não teriam gerado emprego, mas, pelo contrário, teriam deteriorado a qualidade do emprego existente.

Na concepção de Martins (2014), a desregulamentação envolveria a completa ausência de normas a respeito do trabalho. Todavia, não sendo a proposta apresentada pelo autor, que defende a existência de normas legais trabalhistas que assegurem um mínimo ao trabalhador, porém com maior flexibilidade para se adaptar, por exemplo, às situações nas crises.

Desse modo, para este mesmo autor, não se confunde flexibilização com desregulamentação, pois esta última significa desprover de normas heterônomas às relações de trabalho. Na desregulação, o Estado deixa de intervir na área trabalhista, não havendo limites na lei para questões trabalhistas, que ficariam a cargo da negociação individual ou coletiva. Na desregulamentação, a lei apenas deixa de existir, já que é retirada a proteção do Estado em relação ao trabalhador.

Na flexibilização, são alteradas as regras existentes, diminuindo a intervenção do Estado, entretanto, assegurando um mínimo indispensável de proteção ao empregado, a fim de que este possa sobreviver, sendo a proteção mínima necessária. A flexibilização é feita com a participação do sindicato.

Mencionando ainda Uriarte (2013, p. 28-9):

A desregulamentação imposta tem sido frequente e cada vez maior na América Latina, uma vez que responde à proposta teórica neoliberal, com a eliminação ou redução da intervenção do Estado protetor do trabalhador individual e restrição da autonomia coletiva, ambas no limite do

politicamente possível.

Este mesmo autor salienta que:

A desregulamentação legislativa teve um importante e pouco lembrado antecedente remoto no Brasil: a Lei n. 5.107/1966, que promoveu a substituição da estabilidade decenal pelo FGTS. Essa reforma foi desreguladora por produzir a abolição da estabilidade absoluta para trabalhadores com mais de dez anos de antiguidade, mas o foi também para os demais ao retirar o desestímulo à dispensa constituído pela indenização.

Esse novo sistema de dispensa totalmente livre gerou, alimentou e tolerou uma grande predisposição para a dispensa, convertendo-a em uma promoção da rotatividade no emprego, a ponto de, nos últimos anos, o próprio Governo Brasileiro considerar a alta rotatividade no emprego um dos maiores problemas a ser enfrentado pela política trabalhista do país.

Na visão de Silva (2014, p. 140):

A ideia da flexibilização não deve assustar ninguém, pois em hipótese alguma poderá servir para desmontar o sistema brasileiro de tutela do trabalhador. Flexibilizar não significa desregular, mas sim regular novamente, de modo diferente do que se acha regulado. Em verdade, o que se intenta é apenas aperfeiçoar esse sistema, afastando alguns defeitos que se apresentam e que acabam por atrasar ou dificultar o desenvolvimento do processo econômico.

Concorda-se com o entendimento deste autor, à proporção em que, realmente, flexibilizar não significa desregular, mas sim regular novamente, visando se adaptar alguns aspectos do Direito do Trabalho à cambiante realidade, como forma efetiva de concretização dos direitos trabalhistas no atual contexto globalizado.

Zantut (2012, p. 64-5) afirma que:

Deixar em aberto as portas para a desregulamentação, excluir o poder dos sindicatos e evitar totalmente a intervenção estatal no relacionamento social é o que deseja essa minoria (detentores do poder econômico), que passa a ser maioria em um mundo dirigido pelo capital. É necessário, assim, refletir sobre essa vestimenta que os neoliberais usam e chamam com orgulho de flexibilização.

A impassibilidade estatal tem dado vazão à criatividade do mercado, que vem implantando novas fórmulas de relacionamento trabalhista, normalmente prejudiciais para o trabalhador.

Para Plata (2009, p. 170):

Aquele que está empregado aceita piores condições de trabalho e menor remuneração para manter-se no emprego ameaçado pela enorme massa de desempregados, que se submete a novos e aviltantes regimes de emprego, por falta de alternativas dentro do mercado formal. Toda uma esfera de direitos e garantias conquistados hoje é desfrutada somente por uma parcela dos trabalhadores. A informalidade é o reflexo maior do câncer social, representados pelo desemprego em países em crescimento.

Nesse contexto de crescentes taxas de desemprego e informalidade, imprescindível a diferenciação entre flexibilização e desregulamentação, a fim de que sejam denunciados os falsos mecanismos intitulados de flexibilização, mas que correspondem na prática à verdadeira disposição de direitos indisponíveis do trabalhador.

2.5 CONSEQUÊNCIAS DA FLEXIBILIZAÇÃO

Segundo Barros (2007), a consequência mais esperada com o surgimento da flexibilização é a da redução das taxas de desemprego atuais e nas épocas de crise. As possibilidades de aumento de postos de trabalho poderiam ser minimizadas se as possibilidades de convenções e acordos fossem majoradas.

Outra consequência proveniente dessa mudança seria a redução da intervenção estatal nas relações de trabalho e a ampliação da autonomia privada. As leis, até então rigorosas, dariam lugar a direitos básicos que propiciariam maiores possibilidades de negociação.

A possibilidade de redução de salário e da carga tributária, associadas à redução de carga horária, possibilitaria que, com o excedente, a empresa contratasse outro trabalhador.

Através da redução dos gastos com os empregados, a empresa poderia investir mais, criar novos postos de trabalho, o que inclusive minimizaria os períodos críticos provocados por problemas na economia (BEZERRA LEITE, 2010).

O que vem se verificando em alguns países, como o Japão e os Europeus, em geral, é que os efeitos causados pela flexibilização não foram tão satisfatórios quanto o esperado. Não reduziu o desemprego e os salários têm baixado em ritmo acelerado. Todavia, estes países não podem ser considerados modelos para o Brasil.

A diversidade étnica que enseja diferenças salariais, a variedade de culturas entre os Estados-membros, a dimensão territorial, a enormidade de produções e profissões existentes e a economia predominantemente agropecuária não podem ser, nem de perto, comparadas ao Japão, país que tem a segunda maior economia do mundo por PIB, é o quarto maior exportador mundial e sexto maior importador com o quarto maior orçamento do mundo (LEGAZ, 2006).

Enquanto que a indústria europeia destaca-se nos setores automobilístico, têxtil, químico e de telecomunicações. A produção agropecuária é expressiva, mas emprega pequena quantidade de mão-de-obra, devido à utilização intensiva de máquinas e de técnicas avançadas de cultivo. Portanto, diante de tudo isso, os fatores que interferem no emprego nesses países são muito diferentes dos que interferem no Brasil.

Outra consequência da flexibilização que deve ser destacada é o fortalecimento dos sindicatos e entidades de representação. Isso ocorreria natural e gradualmente à proporção que seria uma necessidade, pois essas entidades seriam o instrumento para o exercício das negociações. Se atualmente, em alguns setores, o valor pago em contribuição sindical beira a inutilidade, com o surgimento da flexibilização, seria um gasto necessário para que o trabalhador visse, efetivamente, seus direitos representados.

Também como consequência pode-se mencionar a segurança no contrato de trabalho que ambos passam a ter. Na forma da legislação atual no Brasil, os direitos trabalhistas são indisponíveis. O empregado pode abdicar verbal ou expressamente de seus direitos, contudo, a renúncia não terá valor.

Caso o empregador combine com o empregado uma maneira diversa de contrato, pode estar infringindo a lei, e o empregado, que se beneficiou até então dessa condição, ao ser demitido, procurará a justiça em detrimento a palavra que havia dado. Se as leis fossem flexibilizadas e houvesse a possibilidade de

disposição de direitos, ambos poderiam firmar um contrato mais seguro, sem medo de incorrer nas penas da lei (DELGADO, 2008).

2.6 RISCOS DA FLEXIBILIZAÇÃO E O FUTURO DO DT

Atualmente, o mundo em geral está passando por mudanças movidas pela globalização e pelos constantes progressos tecnológicos. Em meio a estas mudanças, há, em uma economia cada vez mais agressiva, o interesse, por parte dos empregadores, de afastar ao máximo a intromissão do Estado nas relações comerciais como um todo, inclusive no que se refere a deveres com os empregados, em que se enquadram como custo do produto final produzido.

No sentido do risco de flexibilização dos direitos trabalhistas, observa Freitas (2007, p. 64) que:

Quando pensamos poder ou buscar restrições a direito, o risco de aumentar o grau de desigualdade apresenta-se latente. Afinal, ao se tratar de direito do trabalho, estaremos sempre diante de um quadro de desigualdades, que as normas protetivas pretendem, pelo menos, diminuir. Assim se for restringido o alcance destas normas, estaremos, sempre e cada vez mais, aumentando o tamanho do fosso que separa os interesses do capital e os do trabalho.

Assim sendo, deve-se concluir que é muito difícil promover a negociação, cada vez mais comum entre representantes dos trabalhadores e representantes dos empregadores, pois, um não pode ficar sem o outro, no entanto, é visível o fato do empregador ter mais força que o empregado, e para se negociar realmente é necessário estar em igualdade, se não a negociação torna-se um verdadeiro massacre do elo mais fraco.

O trabalho não pode ser considerado predominantemente utilitarista ou econômico, já que na verdade é muito mais que isso, é um dos pilares da sociedade, e é por intermédio dele que a pessoa humana deve buscar a sua dignidade. Assim, não pode o trabalho ser maleável de forma mais agradável aos custos do empregador, e mudanças sociais como um todo (VECCHI, 2007).

Dessa forma, este mesmo autor (p. 209) afirma que:

Segundo o viés interno ao Estado democrático de direito brasileiro, a saída legítima não é simplesmente flexibilizar, ou melhor, possibilitar a destruição dos direitos fundamentais mínimos, mas, sim, buscar políticas públicas de emprego, de crescimento, de inclusão e de distribuição de renda que alcancem esse grande número de pessoas que estão fora do sistema, além de garantir a efetividade das normas constitucionais que prevêm os direitos humanos fundamentais.

Com isso, constata-se que o Estado está cada vez mais pressionado a ir liberando, pouco a pouco, a flexibilização das relações trabalhistas, devido a enorme taxa de desemprego, que tende aumentar cada vez mais.

Uriarte (2012, p. 55) acredita que “as demandas de desregulamentação e de flexibilização, na verdade, respondem, em sua grande parte, à ineficiência econômica”, ou seja, não existe uma harmonia entre o capital e o trabalho, logo, acredita-se que a saída é malear o direito do trabalho, a fim de que este se enquadre à economia atual.

Este mesmo autor (p. 55) ressalta também que:

A incapacidade do sistema econômico de criar ou manter emprego tem levado seus cultores a “culpar” o Direito do Trabalho, que seria um dos obstáculos à sua ação: talvez se pudessem gerar (péssimos) empregos, se não houvesse (tantos) mínimos trabalhistas: eliminemo-los. É claro que essa pretensão conta com o beneplácito de muitos setores empresariais que acreditam ter chegado a hora de praticar uma espécie de “revanche patronal”: recuperar muitos direitos ou benefícios que foram sendo reconhecidos no decorrer de quase todo o século XX.

Diante do exposto, alguns trabalhadores aceitam que seus direitos trabalhistas sejam flexibilizados no momento em que o que está em jogo é a sua própria situação no mercado, ou seja, antes o trabalhador prefere perder alguma garantia, que perder o seu emprego.

Todavia, a confecção de negociações coletivas flexibilizando direitos são medidas que não são suficientes para resolver o problema do desemprego, e, com isso, prejudicam a situação do trabalhador, não sendo resolvido o problema social (NASCIMENTO, 2014).

Desta forma, Labor (2010) declara que em tempos de crise, como atualmente, os próprios sindicatos representativos de classe têm chegado à conclusão que é

melhor abrir mão de alguns direitos já adquiridos, quando o que está em jogo é a permanência ou não do profissional no posto de trabalho.

Uriarte (2012) discute inclusive, que o custo dos direitos trabalhistas do empregado afeta uma pequena parcela do custo total da produção. Em média o custo total das parcelas trabalhistas perfaz o montante de apenas 10% do custo total da produção. Portanto, seria mais correto se, ao invés de a classe dos empregadores pressionar ao máximo para se flexibilizar estes 10% do custo da produção, pressionar para ser flexibilizados os outros 90% do custo da produção.

Com relação ao momento atual da sociedade, está-se em um período de mudanças muito rápidas, no auge da globalização, onde “tudo é instantâneo e descartável, sendo que o rápido, o simples e o fácil é consumido pelo mundo todo com uma voracidade nunca antes vista” (VECCHI, 2013, p. 21).

Este autor (p. 22) destaca ainda que:

Medidas legislativas de âmbito nacional e internacional caminharam para o lado da flexibilização das relações de trabalho, sobretudo no que tange aos critérios de admissão, pagamento de salário, compensação de jornada e ainda os de alteração, suspensão e rescisão do contrato de trabalho. A flexibilização, tal como é apregoada hoje, é um primeiro passo na trajetória de total desregulamentação do direito do trabalho, fenômeno que faz parte do receituário neoliberal que propugna pela diminuição do custo operacional e pela destruição dos direitos sociais.

Assim sendo, nota-se que existe uma fragilidade do protecionismo proveniente da legislação diante da modernização constante, que caminha em um sentido de querer que as partes possam acordar livremente, já que a retirada do Estado nas relações de trabalho é objeto de desejo da maioria das empresas existentes no Brasil.

Numa projeção de futuro das relações de trabalho onde defende-se a autonomia das negociações coletivas, Romita (2012, p. 21) salienta que “há de se corrigir os rumos, mudar a orientação, prosseguir na via aberta pela própria Constituição de 1988, ao admitir a autonomia sindical, dar ênfase à negociação coletiva”.

Este mesmo autor (p. 22), se referindo ao protecionismo da carta, enfatiza que:

A Constituição de 1988 representa a vitória do retrocesso, o apego às concepções retrógradas impostas pelo Estado Novo e, assim, impede a democratização das relações de trabalho no Brasil. O entrave deve ser afastado: o ingresso da democracia nas relações de trabalho é inevitável. A prática tem demonstrado que os obstáculos opostos pela Constituição de 1988 ao avanço da regulação democrática são inoperantes.

Desta forma, percebe-se que existe uma proposta imposta pela autonomia privada de o negociado cada vez mais se opor ao legislado, baseada no sentido de que a autonomia coletiva pressupõe um verdadeiro cenário de liberdades públicas.

Levando-se em conta o cenário atual do trabalho, deve-se destacar a questão do duping social, que as novas tecnologias e o novo momento mundial permitem, sendo necessária a implantação de mecanismos mundializados para que o direito do trabalho tenha o seu núcleo assegurado.

Tais perspectivas mundiais podem se chamar de prisma externo, mas não afasta o prisma interno da proteção ao direito do trabalho, sendo que em sentido inverso ao da flexibilização é a que a Carta de 1988, no sentido da preservação da dignidade humana do trabalhador, elencando o trabalho como direito fundamental (VECCHI, 2007).

Sob esta ótica, este mesmo autor (p. 209), definitivamente fundamenta que:

Ora, no art. 1º, inciso IV, primeira parte, e no art. 170, caput, da CF de 1998 está prevista como valor fundamental de nossa ordem jurídica a valorização social do trabalho, que, portanto, não pode ser tratado como simples mercadoria, por ser uma das bases do desenvolvimento da sociedade. A valorização do trabalho, assim, não significa apenas o seu aspecto econômico, mas também o seu aspecto ético, demonstrando que o trabalhador é fator de desenvolvimento não só de riquezas, mas também da própria personalidade humana, visto que o trabalho deve possibilitar a pessoa humana, em sua atividade, acabe por imprimir no mundo um pouco de sua individualidade e de sua contribuição social.

Considerando esta linha de pensamento, percebe-se que não pode o direito do trabalho ser suprimido e esmagado pela atual modernização e incessantes mudanças sociais que vêm ocorrendo, já que o trabalho não é mercadoria, a qual em certa época pode ser mais ou menos valorizada.

O trabalho não é uma simples mercadoria a ser negociada, e sim é um dos maiores pilares de uma sociedade, sendo uma verdadeira fonte de dignificação da pessoa humana, visto que de nada adiantaria a economia estar muito bem e o trabalhador muito mal, pois isso iria contra o princípio fundamental da dignidade

humana, princípio em torno do qual todo o ordenamento jurídico se molda, e nunca nenhum ato deve ser validado sobre a perspectiva da lei se atentar direta ou indiretamente a este princípio.

Para o trabalhador contar com vários direitos trabalhistas, e garantir os seus direitos protegidos pelo Estado, não foi uma tarefa simples, pelo contrário, foi resultado de muita luta. Então, deve-se tratar de maneira delicada a ampla tomada de alteração nestes referidos direitos por via de norma negociada (FREITAS, 2007).

Este autor (p. 67) lembra também que, “do que valeria uma absoluta autonomia coletiva se, ao lado dela, não se tivesse um sistema normativo oficial, com preceitos mais amplos, onde, a par da liberdade para a negociação, estivesse as garantias mínimas”.

Portanto, a autonomia privada deve sempre ter limites a serem analisados, para que com isso, não venha esta autonomia a ferir os direitos mínimos trabalhistas.

Martins (2007, p. 39) resume os fatores que aumentam cada vez mais a pressão para a flexibilização do Direito do Trabalho:

A tendência da flexibilização é decorrência do surgimento de novas tecnologias, da informática, da robotização, que mostram a passagem da era industrial para a pós-industrial, revelando uma expansão do setor terciário da economia. Assim, deveria haver uma proteção ao trabalhador em geral, seja ele subordinado ou não, tanto o empregado como também o desempregado. É nesse momento que começaram a surgir contratos distintos da relação de emprego, como contrato de trabalho em tempo parcial, de temporada, de estágio etc.

O Brasil tem uma unidade sindical, ou seja, apenas um sindicato poderá representar a categoria em uma determinada região. Acontece que, para acordar via norma coletiva, como, por exemplo, uma convenção coletiva de trabalho, em que faz lei entre as partes, em nenhum momento o Estado fica sabendo destas mudanças, pois é realizado via sindicato dos trabalhadores e sindicato dos empregadores, visto que acontece normalmente do trabalhador não ser devidamente representado, ou seja, geralmente o trabalhador não está bem patrocinado pelo seu devido sindicato, e, com isso, não tem como proporcionar uma verdadeira negociação com o sindicato dos patronais, pois para se negociar deve-se estar em posição igual, pois supressão nunca será negociação.

Numa linha de pensamento de total inconformidade com o atual sistema brasileiro de normas de direito do trabalho, Romita (2012, p. 16) se manifesta no sentido de que:

A ideologia da proteção desempenha uma função. Quem fala em proteção admite com antecedência a existência de dois atores sociais: o protetor e o protegido. Se o trabalhador – sujeito mais fraco da relação – é o protegido, sua posição de submissão se perpetua com a conseqüente exaltação da posição social do protetor. Talvez isto se decante, no Brasil, a proteção proporcionada (na realidade dos fatos, autêntico mito) ao trabalhador brasileiro: perpetuada a posição social de submissão em que se encontra o protegido resguarda-se a posição social do protetor. Afinal, a “proteção”, no caso em estudo, interessa não ao protegido, mas sim ao protetor. Ao protegido só interessa – em ínfima parcela – a proteção, quando ela fundamenta (quase sempre de forma não explícita) a decisão judicial pela procedência do pedido formulado pelo trabalhador. Triste consolo, triste participação nas migalhas caídas da mesa do banquete!

Destarte, Romita (2012) acredita que em um Estado democrático como o Brasil, a legislação não deveria ser tão intervencionista nas relações de trabalho, e as normas provenientes do poder legislativo, serviriam apenas como um suporte para que o sindicato das categorias pudesse livremente acordar normas por via de Acordos e Convenções coletivas, pois, o sindicato da categoria do obreiro seria o órgão mais indicado a diminuir as desigualdades entre empregado e empregador, e não o Estado.

E finalmente, Romita (2012, p. 26), ainda expõe que os direitos trabalhistas tidos como irrenunciáveis, já não são mais nos dias de hoje, se não:

A suposta irrenunciabilidade dos direitos outorgados por lei imperativa ao trabalhador, decanta pelos compêndios em obediência a uma tradição já ultrapassada pelas novas realidades econômicas e sociais, existe apenas no papel. Na realidade prática, o crescimento do setor informal e a negociação processada após a extinção do vínculo empregatício ou eliminam pela raiz os supostos direitos (trabalhador removido para o setor informal não tem qualquer direito trabalhista) ou os transformam em direitos negociáveis em nível individual. A realidade atual demonstra que a indisponibilidade dos direitos já é noção própria de um passado longínquo: juridicamente a Constituição de 1988 já transformou tais direitos em negociáveis, fulminando a decantada irrenunciabilidade; e faticamente, como objeto de transação judicial, jamais foram tidos por indisponíveis, uma vez que no acordo celebrado em juízo o resultado da conciliação engloba todas as verbas postuladas na ação eu um só valor pecuniário.

De tal modo, acredita este mesmo autor que, em um Estado democrático de direito, não pode o Estado suprimir a negociação coletiva, pois isso seria um

atentado a liberdade do trabalho, e ele assim o fazendo estaria com a intenção de proteger o trabalhador, mas na verdade o desprotege causando o desemprego.

Acontece que a flexibilização do direito do trabalho exercido pela autonomia coletiva, precariza as relações de trabalho, e esta modernização das leis trabalhistas se mostram dramáticas com o decorrer do tempo, sendo que o capital mostra-se cada vez mais concentrado na mão de poucos, acabando por prejudicar a economia e o mais prejudicado é o próprio trabalhador, pois optou-se por flexibilizar para não causar o desemprego, mas este tende a crescer cada vez mais, não sendo esta a solução para se melhorar as relações de trabalho (VECCHI, 2007).

Na atual legislação não se pode precarizar a situação do trabalhador via negociação coletiva, pois “encontram-se limites na CLT, porque impedem que qualquer alteração, mesmo que bilateral, cause prejuízo ao empregado” (CASSAR, 2006, p. 408).

Assim sendo, verifica-se uma vontade, imposta pelas atuais mudanças econômicas e sociais, em se flexibilizar as leis trabalhistas, mas não se pode em mão disso passar por cima da Constituição Federal e outras leis, já que existem limitações à negociação coletiva, e estas, segundo Passaia (2007, p. 78) “só poderão restringir direitos trabalhistas se houver autorização legal para tanto”.

Ainda assim, isso não é uma autorização para se reduzir ou excluir o direito posto em negociação, já que quando a própria lei autorizar se negociar esta parcela, deve ser considerado todos os princípios que tutelam a dignidade da pessoa humana, pois não se pode esquecer que muitos direitos trabalhistas são considerados direitos fundamentais, sendo uma questão delicada de se negociar.

Neste interim, Vecchi (2007) relata que a flexibilização existe, e isso não se discute, pois a própria Constituição assim a permite em algumas parcelas, mas não se pode flexibilizar outras parcelas além do que está expressamente autorizado, e referente às hipóteses expressamente previstas, não é dado uma carta em branco, pois trata-se de uma restrição a um direito fundamental, devendo, com isso, passar obrigatoriamente por critérios de razoabilidade e proporcionalidade, pois o núcleo essencial do direito negociado deve ser respeitado.

Logo, de nada adiantaria o legislador dar garantias ao trabalhador se estas podem ser objeto de negócio, onde, verdadeiramente, num país com muito desemprego e pobreza como o Brasil, esta livre negociação não se concretiza, pois

acaba o empregador fazendo uma espécie de revanche, e querer reduzir seus custos através da supressão de direitos trabalhistas, e, no fim, termina, na maioria dos casos, o trabalhador aceitando tal situação para manter-se empregado.

2.7 FLEXIBILIZAÇÃO E OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS TRABALHISTAS

O sistema constitucional brasileiro é marcado pelo predomínio do legislado sobre o convencionado entre as partes, ou seja, pelo dirigismo do Estado nas relações do trabalho e na menor amplitude da autonomia da vontade e das negociações coletivas em relação (VAZ, 2008).

Todavia, deve-se salientar que a CRFB/88, em diversos momentos, prestigiou a flexibilização das leis trabalhistas. Assim sendo, Pinto (2010, p. 509) destaca que:

[...] o caminho da flexibilização do Direito do Trabalho brasileiro foi aberto pela Constituição de 1988, nos dois flancos de sua estrutura. Seu eixo firmou-se na ampliação da influência das representações sindicais para o estabelecimento de condições de trabalho que fintassem a rigidez da vigilância tutelar.

Por conseguinte, a flexibilização de algumas regras do Direito do Trabalho se estendeu aos princípios constitucionais do trabalho, de acordo com o artigo 7º e incisos, quando permite a redução dos salários por convenção ou acordo coletivo de trabalho (inciso VI), a compensação ou redução da jornada de trabalho através de acordo ou convenção coletiva (inciso XIII), aumento da jornada de trabalho nos termos ininterruptos de revezamento para mais de seis horas diárias, através de negociação coletiva (inciso XIV) (BRASIL, 1988; MELO, 2011).

Por seu turno, a CRFB/88 admite a flexibilização de certos princípios constitucionais do trabalho que só podem ser realizados com a participação do sindicato, podendo ser negociadas tanto condições de trabalho *in mellius*, como na redução da jornada de trabalho, como *in pejus* (para pior) (CALDAS, 2010, PETRONE, 2011, NASSIF, 2011).

Tanto no plano do direito individual do trabalho, quanto no coletivo, as alterações *in mellius* são sempre permitidas. Enquanto que as alterações *in pejus* são permitidas no plano coletivo, apenas. Ao passo que, no plano individual, são vedadas (OLIVA, 2012).

Também, a corrente minoritária da doutrina entende que os incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da CRFB/88, respectivamente, seriam flexibilização *in pejus*. Contudo, de acordo com Nassif (2011, p. 510):

[...] tão-somente os incisos VI e XIV do art. 7º da Carta Constitucional caracterizaria flexibilização *in pejus*; ao passo que, o inciso XIII do referido artigo, que trata da jornada parcial, seria flexibilização *in melius*. Tal afirmação se faz, uma vez que se presume um piso salarial maior ou igual ao mínimo, onde o trabalhador prestaria serviços numa jornada de tempo menor. Portanto, somente quando combinado com o inciso VI do art. 7º da Constituição, é que se tornaria flexibilização *in pejus* (como, por exemplo, a redução a jornada de trabalho junto com o salário). Uma vez que o inciso XIII, art. 7º da Constituição apregoa a possibilidade de jornada parcial de 25 horas semanais. Beneficiando, destarte, não só o empregado contratado por este regime, como também uma coletividade e, conseqüentemente, a economia do país (mais pessoas trabalhando, mais bens sendo consumidos).

Observa-se que determinados mecanismos de flexibilização das leis trabalhistas podem ser utilizados como respaldo na CRFB/88, sendo através de contratação coletiva e do acordo comum (PINTO, 2010).

Resumindo, no artigo 7º, inciso VI da CRFB/88, o princípio da irredutibilidade do salário não é visto como algo absoluto, podendo-se através de acordo ou convenção coletiva reduzir salários ou a duração do trabalho, que se encontra nos incisos XII e XIV do mesmo artigo.

Nestas hipóteses, o constituinte originário admitiu a mudança por acordo ou convenção coletivos de trabalho justamente para proteger o empregado de um enfrentamento com o seu empregador. Ou seja, em uma primeira leitura, o Texto Constitucional procurou resgatar o coletivo, que a muito vem sendo ressaltado, sobrepondo-o ao individual (PINTO, 2010).

2.8 CLT E FLEXIBILIZAÇÃO

A CLT fundamentada na Carta Del Lavoro de Benito Mussolini, foi gerada alguns anos após a implantação do MT em 1930.

As principais instituições do mercado de trabalho brasileiro foram introduzidas nos anos 30 e 40 e consolidadas em 1943 num código trabalhista denominado Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A CLT é um conjunto de leis muito abrangente que regula quase todos os

aspectos do contrato de trabalho no país. O código estipula a existência de contratos individuais e coletivos de trabalho e cria uma divisão especial da justiça, a Justiça do Trabalho, responsável pela resolução de conflitos nos níveis individual e coletivo (CARMARGO, 2006, p. 14).

Conforme relatos de Camargo (2006) contêm nas leis trabalhistas que o empregado deve ter um contrato individual e um coletivo de trabalho, também deve possuir uma carteira de emissão do MT, onde devem conter todos os termos dos contratos individuais de trabalho reunidos durante sua vida de trabalho. Os contratos individuais devem seguir regras, que estipulam as mínimas condições de trabalho para qualquer trabalhador, enquanto que os contratos coletivos não podem ir contra estas regras, apenas aprimorá-las.

Desse conjunto de regras, deve-se considerar entre as principais, o máximo de horas normais por semana e de horas extras por dia; o salário mínimo, a remuneração de horas extras; férias e abono; trabalho noturno; décimo terceiro; estabilidade de emprego para a mulher grávida; licenças maternidade e paternidade; salário-família; aviso prévio; direito ao FGTS e multa em caso de demissão sem justa causa, direito ao seguro-desemprego, regras especiais para trabalhos perigosos.

Tais normas são condições que devem existir quando do emprego de qualquer pessoa pelo regime da CLT, como:

Relacionada à duração máxima da semana de trabalho, a duração máxima do dia de trabalho, o máximo de horas extras por dia e a remuneração mínima para horas extras:

Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante convenção coletiva de trabalho.

1º Do acordo ou convenção coletiva de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte (BRASIL, 1994, p. 18-20).

No que se refere ao salário mínimo e ao salário família:

Art. 76. Revogado pela Constituição Federal que dispõe:

...

IV – Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

XII – Salário família para os seus dependentes (BRASIL, 1994, p 22).

No que diz respeito às férias e ao abono de férias:

Art. 129. Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo de remuneração.

Art. 130. Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias (...), (de acordo com o número de faltas ao trabalho durante o ano).

Art. 139. Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

Art. 142. O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

Constituição – Art. 7º ...

XVII – gozo de férias anuais remunerado com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (BRASIL, 1994, p. 24-26).

Com relação ao trabalho noturno:

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para este efeito sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diária.

2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte (BRASIL, 1994, p. 21)

Quanto ao 13º salário (gratificação natalina):

Lei n. 4.090 – De 13 de julho de 1962.

Institui a gratificação de natal para os trabalhadores.

Art. 1º No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independente da remuneração a que fizer jus.

1º A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente (BRASIL, 1994, p. 286).

Com relação à estabilidade no período de gravidez, a licença maternidade e a licença paternidade:

Art. 391. Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Constituição – Art. 7º...

XVIII – licença à gestante, sem prejuízo o emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX – licença-paternidade, nos termos fixados em lei.

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário.

III – por um dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana (BRASIL, 1994, p. 52, 64).

Quanto ao aviso prévio em caso de possível demissão:

Art. 487. Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato, deverá avisar a outra da sua resolução, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

1º A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantindo sempre a integração desse período no seu tempo de serviço (BRASIL, 1994, p. 68).

No que diz respeito ao FGTS e à multa sobre o valor do FGTS:

Lei n. 8.036 – de 11 de maio de 1990

Art. 2º O FGTS é constituído pelos saldos das contas vinculadas a que se refere esta lei e outros recursos a ele incorporados, devendo ser aplicados com atualização monetária e juros, de modo a assegurar a cobertura de suas obrigações.

Art. 18...

1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, pagará este diretamente ao trabalhador importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros (BRASIL, 1994, p. 251, 254).

Quanto ao seguro desemprego:

Lei n. 7.998 – de 11 de janeiro de 1990

Art. 3º Terá direito à percepção do seguro-desemprego o trabalhador dispensado sem justa causa que comprove:

I – ter recebido salário de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, relativos a cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data da dispensa;

III – não estar no gozo de qualquer benefício previdenciário...

V – não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua

remuneração e de sua família (BRASIL, 1994, p. 660).

Com relação às atividades insalubres ou perigosas:

Art. 192. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo MT, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Art. 193. (...) 1º O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos locais da empresa (BRASIL, 1994, p. 32).

No que se refere à estabilidade:

Art. 492. O empregado que contar mais de dez anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovada (BRASIL, 1994, p. 69).

O artigo a seguir trata das convenções coletivas de trabalho:

Art. 618. As empresas e instituições que não estiverem incluídas no enquadramento sindical a que se refere o art. 577 desta Consolidação poderão celebrar Acordos Coletivos de Trabalho com/os Sindicatos representativos dos respectivos empregados, Fios termos deste Título (BRASIL, 1994, p. 88).

No Brasil os contratos coletivos servem como complemento dos contratos individuais. O empregado tem que ser representado por um sindicato, que é o órgão que negocia os contratos coletivos para certa categoria.

São essas normas, esses direitos trabalhistas o motivo de tantos debates nos últimos anos, debates esses que por um lado os defensores da flexibilização argumentam que gerariam novos postos de trabalho, e no outro lado os que são contra defendem que seria uma derrota para os trabalhadores perdendo direitos adquiridos através de tantas décadas.

Deve-se destacar que mudanças já ocorreram e alguns pontos já foram alterados a partir do governo FHC e três pontos importantes devem ser lembrados. No que se refere à contratação, antes não tinha prazo determinado, agora foram introduzidos diversos tipos de contrato; a jornada de trabalho que antes era fixa,

agora pode ser flexível com o banco de horas; e a remuneração antes amparada por políticas salariais, agora através da PLR em alguns casos pode-se tornar variável. (BORGES, 2014).

Estas foram apenas algumas mudanças, e o que se discute também é a flexibilização de outros direitos trabalhistas propostos pela Lei 5483/2001 que objetiva alterar o artigo 618 da CLT.

De acordo com Gomes (2013, p. 15), "as condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho".

Ou seja, essa pequena alteração alteraria radicalmente o direito trabalhista brasileiro, em que todas as disposições previstas na lei poderiam ser negociadas, ou seja, a negociação coletiva substituiria a intervenção estatal.

A predominância da negociação coletiva em detrimento da lei atribui aos sindicatos um ônus pesado, pois deverão ter condições de negociar, considerando quais parâmetros da legislação poderão ser diminuídos em troca de maior flexibilidade nas relações de trabalho e possibilidade de preservação de postos de emprego. O lapso de quase um século de experiência de negociação em um sistema de liberdade sindical faz-se então notar (GOMES, 2013, p. 15).

Este projeto foi aprovado na Câmara dos deputados no final de 2001, sendo remetido para a apreciação do Senado federal mudando de número, de 5483/2001 na Câmara, para 134/01 no Senado Federal, contudo, no Senado esse projeto foi retirado de votação depois de ser sido muito criticado por sindicalistas e magistrados da Justiça trabalhista.

Certos pontos que poderiam ser negociados, se a nova lei estivesse vigorando, como por exemplo: as férias, empregadores e empregados poderiam negociar livremente a divisão ou redução dos 30 dias e como deverá ser feito o pagamento; o descanso semanal remunerado, a Constituição diz que de preferência este dia seria o domingo, com a mudança esse dia poderia ser negociado; quanto à redução de salário, está na lei que este não pode ser reduzido, a não ser em acordos coletivos, que com as novas regras esse tipo de negociação poderá ser intensificada; quanto às horas extras na CLT está previsto que seja superior a 50%

da hora normal, em todos os outros casos poderá haver negociação. (DATAMASE, 2014).

Esses são apenas alguns casos que poderão ocorrer com a aprovação da reforma da lei trabalhista.

Alguns autores que são a favor argumentam que as mudanças na nova lei trabalhista serão benéficas no sentido de diminuir o peso dos encargos para as empresas e com isso aumentar as chances de se contratar novos empregados e legalizar os que estão trabalhando na informalidade.

Os autores que são contra, alegam que tais mudanças irão trazer desvantagens aos trabalhadores no sentido de que esses perderiam direitos adquiridos depois de muitos anos.

2.9 CORRENTES FAVORÁVEIS À FLEXIBILIZAÇÃO

O tema da flexibilização é bastante polêmico. Existem autores que a defendem, dentre eles destaca-se: Luiz Carlos Amorim Robortella, Octavio Bueno Magano, Amauri Mascaro Nascimento, José Pastore e Rosita de Nazaré Sidrim Nassar.

Esses autores discutem que os avanços das conquistas trabalhistas tornaram-se excessivamente onerosos para as empresas provocando inevitáveis cortes de pessoal e como consequência o desemprego.

Defendem também a substituição do sistema atual, visando permitir a prevalência do processo negocial sobre o processo estatal de formação das normas jurídicas, ou seja, o negociado prevalecendo sobre o legislado.

Como exprime o professor Magano (2014), “o tema contratação coletiva, encontra-se na ordem do Dia”. Há justificada curiosidade em torno do mesmo, e divergências também.

Alguns são decididamente favoráveis, outros são céticos. Os seus defensores bradam contra a interferência do Estado, acreditando que as organizações sindicais dispõem de força que lhes permite dialogar a partir de posições idênticas aos dos empregadores.

Desse modo, ao invés da rígida técnica de regulação através da lei, substituir-se-ia esta forma de tutela do empregado por outras, como acordos e convenções coletivas, mediação, conciliação ou arbitragem.

Pastore (2006), referindo-se aos encargos sociais, expõe que o Brasil é considerado o campeão de impostos e de encargos sociais, sendo um país de encargos altos e salários baixos, fazendo com que o trabalhador receba pouco e custe muito mais para a empresa.

Robortella (2014) assegura que se os resultados da flexibilização não são os esperados, nem por isto haverá de negar os aspectos positivos da flexibilidade, como a valorização da liberdade individual.

Os favoráveis à flexibilização sustentam que deve ser reinterpretado o princípio do “favor laboratoris”, nos casos com empresas com dificuldades econômicas, já que será mais adequado continuar empregado em condições inferiores, do que transformar-se em desempregado.

A maior afirmação dos defensores da flexibilização está no aumento de emprego que estas medidas podem gerar. Todavia, na Europa, a flexibilização levou a uma generalizada redução dos níveis salariais, e não houve uma melhoria no nível de emprego.

2.10 CORRENTES DESFAVORÁVEIS À FLEXIBILIZAÇÃO

Segundo alguns doutrinadores, o Direito do Trabalho, bem como a CLT, já encontram flexibilidade suficiente, não precisando da flexibilização das leis trabalhistas.

Quem adota esse ponto de vista, trata a flexibilização como um retrocesso, uma forma de acabar com as conquistas adquiridas pelos trabalhadores por intermédio de suas lutas por direitos trabalhistas. Por esse ponto de vista, com a flexibilização corre-se o risco de se voltar aos primórdios.

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, p. 54).

Os resultados da globalização e da tecnologia são uma grande preocupação para quem acredita que a flexibilização seja um retrocesso. Segundo eles, o avanço tecnológico e o alto nível de produção demandado pelas empresas fazem com que a mão de obra humana seja substituída por máquinas, provocando o desemprego.

Assim sendo, Nascimento (2012, p. 66) destaca que:

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

O debate é delicado, já que os direitos trabalhistas atuais são frutos de uma conquista difícil, que demandou persistência e força de vontade dos trabalhadores. Com isso, qualquer meio que possa ser uma ameaça a tudo que foi conquistado é uma questão de análise profunda.

Deste modo, Pinto (2013, p. 69) assegura:

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

A CF/88 protege o direito do trabalhador quando em seu art. 7º, inciso XXVI distingue as convenções e os acordos coletivos de trabalho, deixando evidente em sua redação a necessidade da negociação coletiva, realizada por sindicatos dos trabalhadores.

Acontecimento este que não é suficiente para a corrente contrária à flexibilização, seria dito que existe uma posição de desigualdade entre sindicatos e as forças patronais, restando à dúvida se estes sindicatos tem força expressiva suficiente para requerer seus direitos em tom de igualdade.

Logo, mesmo na esfera da negociação coletiva, existe um sério risco de retorno a condições similares àquelas verificadas durante a chamada “questão

social”, no século XIX, em que o empregador, titular dos meios de produção, e economicamente mais forte, acabava impondo as condições que entendia necessárias à manutenção de seus lucros, ainda que a consequência fosse a “precarização cada vez maior do labor, sob a justificativa, nem sempre verdadeira, de ser um imperativo para a manutenção do emprego” (GARCIA, 2013, p. 55).

De acordo com Gustavo F. B. Acredita-se ainda que quando se fala em desemprego os sindicatos se encontram em posição de desigualdade com os empregadores, sem dispor de meios justos para reivindicar seus direitos (GARCIA, 2013, p. 55).

Assim, esta corrente não encontra justificativa para a flexibilização das normas trabalhistas, diante da desigualdade social não existe forma justa de flexibilizar o direito do trabalho sendo que o trabalhador como parte vulnerável na relação de trabalho não saia prejudicado.

Ainda conforme Gustavo F.B.: “O que não se pode admitir é o retorno ao trabalho degradante, próximo ao existente na Revolução Industrial, ou mesmo do labor em condições precárias”. (GARCIA, 2013, p. 54).

CAPÍTULO III – BENEFÍCIOS E DESVANTAGENS DA FLEXIBILIZAÇÃO PARA A SOCIEDADE, FRENTE AO DESEMPREGO

Não existe dúvida de que o maior desejo dos empresários é manter suas empresas funcionando e crescendo num ritmo no mínimo razoável, bem como o maior desejo dos empregados é que sejam assegurados todos os seus direitos, mantendo seus empregos.

A fim de garantir a realização desses desejos deve-se encontrar o equilíbrio entre os anseios de ambas as partes da relação empregatícia. Só que, no momento em que as obrigações tributárias, os altos custos das matérias-primas e o adimplemento dos vários direitos trabalhistas oneram demasiadamente as empresas, ao ponto de por em risco sua saúde financeira, entra o questionamento sobre qual seria a melhor alternativa para solucionar a questão.

E a alternativa mais rápida e eficiente para amenizar a crise financeira seria a demissão em massa, privando os empregados de sua maior conquista, qual seja o próprio emprego.

Objetivando evitar alternativa tão drástica, pode-se aplicar nestes casos a flexibilização das leis trabalhistas visando evitar a extinção de postos de trabalho, pois através deste instituto os sindicatos das categorias podem, através de acordos ou convenções coletivas de trabalho, dispor de alguns direitos trabalhistas reduzindo-os.

Assim sendo, destaca-se que neste caso a flexibilização só é vista como algo positivo, quando utilizada de maneira racional e com o único objetivo de manter a saúde das empresas e, por conseguinte, a manutenção dos postos de trabalho.

Deve-se salientar a importância do discurso de Cassar (2010, p. 65), quanto relata que:

A flexibilidade de leis trabalhistas de forma responsável, utilizada como medida excepcional para a manutenção ou recuperação da saúde da sociedade empresária ou empresário, é a resposta que mais harmoniza com os postulados constitucionais de valorização da dignidade da pessoa humana e como proteção ao princípio fundamental ao trabalho. A medida também ajuda a evitar uma crise social mais grave e o aumento do desemprego.

Verifica-se, assim, que a flexibilização das leis trabalhistas pode ser empregada para beneficiar ambos os lados da relação empregatícia. Todavia, salienta-se que não se trata de uma desregulamentação, pois é imprescindível a presença do Estado nesta relação, a fim de que se evitem abusos.

No que se refere às desvantagens que podem ser geradas à sociedade pela flexibilização das leis trabalhistas, tem-se que a sua aplicação desmensurada pode provocar um retrocesso ao passado, pois se não respeitados os limites impostos por lei e pelos princípios, os direitos dos trabalhadores podem ser tolhidos, em prol dos interesses do poder econômico, da lucratividade e da competitividade (VECCHI, 2007).

Acontece que, os patrões objetivando “enxugar” os direitos trabalhistas e se aproveitando da hipossuficiência do empregado e da grande quantidade de mão de obra excedente, impõe aos trabalhadores contratos de trabalho mais flexíveis.

Desse modo, a flexibilização pode ser utilizada como pretexto para que os empregadores diminuam os direitos trabalhistas objetivando apenas o lucro e o enriquecimento, desvalorizando totalmente a força de trabalho humano e pondo em risco os inúmeros direitos e garantias já conquistados pelos trabalhadores (CAIO JR, 2009).

Portanto, quando o legislador e o próprio Poder Judiciário abrem precedentes para a flexibilização das leis trabalhistas deve-se fazer com extrema responsabilidade, sem esquecer de aplicar em todos os casos os princípios gerais do direito, a fim de que suas ações estejam sempre pautadas pela razoabilidade, para que não se furte do trabalhador a sua maior conquista, qual seja sua dignidade.

3.1 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS (CLT)

Essa legislação foi aprovada em diversas fases da evolução jurídico-política do estado brasileiro fora o quadro legislativo que o jurista e político Alexandre Marcondes Filho encontrara em 2 de janeiro de 1942, momento em que assumiu o cargo de Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

No mesmo período da sua posse, o Ministro do Trabalho e Getúlio Vargas começaram as negociações relacionadas à implantação de uma Consolidação das Leis do Trabalho e da Previdência Social.

Em 29 de janeiro de 1942, Marcondes Filho, liberado pelo Presidente Getúlio Vargas, nomeou uma comissão de dez membros a fim de preparar, sob sua presidência, o anteprojeto de Consolidação das Leis do Trabalho e de Previdência Social. Ainda na primeira reunião, resolveu-se estender o trabalho de consolidação: deveriam ser trabalhados dois anteprojetos diferentes, um sobre o direito do trabalho e outro sobre a Previdência Social.

Para a elaboração da CLT, foram nomeados os procuradores da justiça do trabalho Luiz Augusto de Rego Monteiro, Arnaldo Sussekind, Dorval Lacerda e José de Segadas Viana, e o consultor jurídico do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, Oscar Saraiva.

Em 5 de novembro de 1942, este anteprojeto foi enviado ao Ministro do Trabalho, acompanhado de um relatório escrito pelo institucionalista Rego Monteiro, coordenador dos trabalhos da Comissão, sendo, quatro dias após, submetido à apreciação do Presidente Getúlio Vargas.

Getúlio Vargas aprovou a publicação do anteprojeto e, em 05 de janeiro de 1943, nomeou os membros da comissão a fim de avaliarem algumas propostas enviadas e redigirem o projeto definitivo.

Mais de duas mil propostas foram enviadas. Nesse ínterim, Oscar Saraiva foi deslocado para a comissão incumbida de consolidar as leis da previdência social. Em 31 de março de 1943, a Comissão entregou o projeto final ao Ministro com Exposição de Motivos redigida pelo Procurador Rego Monteiro, que a presidiu.

Em 1º de maio de 1943, a CLT foi aprovada através do Decreto-Lei n. 5452, que, todavia, só foi publicado no Diário Oficial de 9 de agosto, para vigorar três meses depois (em 10 de novembro de 1943).

Este atraso na publicação oficial da CLT foi determinado pela necessidade de serem prestados vários esclarecimentos pelo Presidente da República a avaliações e críticas que lhe foram dirigidas por associações e por um Ministro de Estado. As mudanças indicadas ao projeto definitivo foram todas rejeitadas.

Desde a publicação, foram feitas apreciações à Comissão, visto que o anteprojeto promove inovações no ordenamento vigente, não se fixando apenas aos limites de uma mera consolidação. Assim, foi incluso um título introdutório com princípios e conceitos fundamentais sem previsão legal anterior e vários outros títulos foram complementados com normas então inexistentes no ordenamento.

Analisa-se, também, que a Comissão da CLT se inspirou na Carta Del Lavoro. Entretanto, segundo Sussekind (2013), dos onze títulos que compõem a CLT, apenas o título V, relacionado com a organização sindical, reproduz o sistema sindical então vigente na Itália.

De qualquer forma, esta coincidência dever-se-ia à incorporação ao projeto dos decretos-leis de 1939 a 1942 que dispunham sobre o sistema sindical, adequando esse sistema aos mandamentos da Constituição de 1937 (a qual previa, nos seus arts. 57 e 58, a preparação das corporações cujos representantes integrariam o Conselho de Economia Nacional, criado pela mesma constituição).

Assim sendo, a CLT, em organização sindical, é a reunião de normas sobre organização sindical da Lei n. 1.402, de 1939; sobre enquadramento sindical do Decreto lei n. 2.381 de 1940; e sobre contribuição sindical do Decreto lei n. 2377, de 1940.

De acordo com Sussekind (2013), a Comissão da CLT utilizou quatro procedimentos distintos.

O primeiro procedimento foi a sistematização, com pequenas mudanças e adaptações das normas de proteção individual do trabalhador, em geral, impostas nas convenções da OIT e na encíclica *rerum novarum* 10: Decretos Legislativos de 1930 a 1934; Leis de 1934 a 1937; Decretos-leis de 1937 a 1941.

O segundo procedimento foi a compilação, sem mudanças, da legislação mais recente, adotada devido a preceitos constitucionais vigentes: decretos-leis e regulamentos de 1939 e 1940 referentes à justiça do trabalho, e decretos-leis de 1939 a 1942 sobre organização sindical.

O terceiro foi a atualização e a complementação de disposições superadas ou incompletas constantes de decretos legislativos, decretos regulamentares e portarias sobre segurança e higiene do trabalho, contrato coletivo de trabalho, inspeção do trabalho e processo de multas administrativas.

E finalmente, o quarto procedimento foi a preparação de normas consideradas fundamentais para a configuração e aplicação do sistema, cujas fontes materiais foram diversas conclusões aprovadas no Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social (realizado em maio de 1941 em São Paulo), pareceres de Oliveira Viana e Oscar Saraiva e pronunciamentos da recém-instalada Justiça do Trabalho, quais sejam: Título I (introdução) e capítulos I, II, III e IV do Título IV (referentes a

disposições gerais, remuneração, alteração, suspensão e interrupção do contrato individual de trabalho), com a consequente adaptação das disposições inseridas nos Capítulos V, VI, VII e VIII do mesmo título (referentes a: rescisão, aviso prévio, estabilidade e força maior).

Embora com as várias mudanças que o seu texto sofreu, a CLT permanece vigorando no Brasil, tendo completado, em 2011, sessenta e oito anos de vigência. O diploma legal reúne as normas disciplinares das relações individuais e coletivas de trabalho, além das concernentes a procedimentos administrativos e à Justiça do Trabalho (SUSSEKIND, 2013).

3.2 CONTRATOS DE TRABALHO

O contrato de trabalho é o acordo realizado em ambas as partes de empregado prestador da mão de obra e empregador tomador da mão de obra, feito de maneira tácita ou expressa, em que defina o local, horário, direitos, normas e condições de trabalho.

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

É o compromisso que uma pessoa no caso empregado, tem para com outra, empregador de lhe prestar sua mão de obra, com normas a serem cumpridas em troca de valores.

3.2.1 Contrato por tempo indeterminado

De acordo com Sena (2010) contrato por tempo indeterminado: é aquele em que não se determina, por ocasião da sua celebração, o termo para sua cessação. A CLT fixa o prazo máximo de dois anos para contratos a tempo determinado em geral, e noventa dias, para o contrato de experiência (art. 445 e 451).

Admite-se uma única prorrogação, que deve ser feita dentro dos prazos que a lei fixou. Havendo uma segunda prorrogação, ainda que dentro do prazo legal, o contrato passará a ser considerado por prazo indeterminado.

3.2.2 Contrato por tempo determinado

Avalia-se contrato com tempo determinado o contrato de trabalho cuja relevância dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Art. 443 § 1º CLT).

O contrato por tempo determinado só será válido em se tratando:

a) De serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;

b) De atividades empresariais de caráter transitório;

c) De contrato de experiência (Art. 443 § 2º da CLT).

Os tipos de contrato de trabalho por tempo determinado são: contrato por serviço transitório ou de natureza transitória e contrato de experiência. Entende-se por atividade transitória a execução de um serviço de breve duração. A atividade pode coincidir com aquela que a organização permanentemente desenvolva, não necessitando, obrigatoriamente, ser diversa (SENA, 2010, p. 30).

Neste caso, basta que haja uma razão momentânea, transitória, que justifique a necessidade de o empregador ter maior número de empregados (SENA, 2010, p. 30).

Um exemplo de contratação por tempo determinado para a realização de atividade laboral transitória diversa da atividade permanente da empresa seria a contratação de um professor de espanhol para ministrar aulas durante dois ou três meses, objetivando a transmitir noções básicas da língua aos empregados de uma agência de turismo especializada em viagens para países da América Latina (SENA, 2010, p. 30).

Outro exemplo de contratação por tempo determinado para a realização de atividades laboral transitória coincidente com a atividade permanente da empresa ocorreria no caso de uma fábrica de peças que tivesse produção normal de 100.000 unidades e, num dado momento, excepcionalmente, recebesse um grande pedido que fugisse à sua rotina e à sua capacidade normal de produção (SENA, 2010, p. 30). Essa empresa poderia contratar empregados por prazo determinado para atender a essa necessidade transitória.

3.3 CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, a fim de atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços (art. 2º da Lei nº 6.019/74).

Prunes (2007, p. 38) destaca que o trabalho temporário “é aquele de substituição de empregados permanentes da empresa-cliente”.

Este autor (p. 38) salienta ainda, que o trabalhador temporário pode “se somar ao pessoal permanente da empresa-cliente, quando de acréscimo necessário de serviços”.

A lei que ajusta esse instituto também criou uma situação justralhista trilateral, que envolve a empresa de trabalho temporário ou empresa terceirizante, o trabalhador temporário e a empresa tomadora de serviços ou empresa cliente.

Assim sendo, o trabalho temporário é um modo de contratação apresentado como alternativa econômica para as empresas que precisam de mão-de-obra, visando complementar o trabalho de seus empregados, sempre em circunstâncias excepcionais de serviço, a fim de atender uma necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente (trabalhador efetivo).

Alguns exemplos caracterizam essa necessidade transitória de substituição como férias, licença maternidade, licença saúde, dentre outros.

Além disso, o trabalho temporário também é utilizado para atender acréscimo extraordinário de serviço na empresa tomadora. Um exemplo disso é o período natalino, onde há um aumento nas vendas e na produção dos produtos. Devido a esse acréscimo há a necessidade de ampliação da mão-de-obra.

A partir da relação trilateral estabelecida pela legislação específica e aplicada pelo Enunciado 331 do TST, torna-se fundamental caracterizar o trabalhador temporário, já que ele encontra-se no centro desse contrato.

Segundo Delgado (2011, p. 440):

Trabalhador temporário é aquele que, juridicamente vinculado a uma empresa de trabalho temporário, de quem recebe suas parcelas contratuais, presta serviços a outra empresa, para atender a necessidade transitória de substituição do pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário dos serviços da empresa tomadora.

Além do trabalhador temporário deve-se conceituar os outros dois sujeitos contratantes. São eles a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços.

3.4 CONTRATO A TEMPO PARCIAL

O contrato de trabalho em regime de tempo parcial é uma maneira especial de contratação de trabalhadores como empregados, com regras específicas nos termos do art. 58A, 59, § 4º, 130A e 143, § 3º, da CLT, introduzidas pela Medida Provisória nº 1.709-4, de 27/11/1998, que fora reeditada inúmeras vezes, tendo como última reedição a MP nº 2.164-41, de 24/08/2001.

A OIT adotou a Convenção n. 175, de 24.06.1994 e a Recomendação n. 182 para estabelecer os seguintes princípios gerais para o Trabalho a Tempo Parcial:

a) entende-se por trabalhador a tempo parcial um empregado cuja jornada de trabalho normal é inferior a dos trabalhadores a tempo integral;

b) a jornada deverá se referir a uma média semanal, ou outro período fixo de tempo;

c) os trabalhadores a tempo parcial devem ser objeto dos mesmos direitos que os trabalhadores a tempo integral, especialmente no direito de se organizar em sindicatos, de firmar convenções ou acordos coletivos de trabalho, de agir como representantes dos trabalhadores e de não sofrer qualquer discriminação no emprego;

d) o salário dos trabalhadores a tempo parcial deve, tomando-se por base o valor horário, ser igual ao dos trabalhadores a tempo integral, se calculado na mesma base;

e) os trabalhadores a tempo parcial devem ser objeto de proteção pelos institutos de Previdência Social ainda que as condições dessa proteção sejam determinadas em proporção às horas de trabalho;

f) os trabalhadores a tempo parcial devem ter os mesmos direitos dos trabalhadores a tempo integral, especialmente no que diz respeito à proteção à maternidade, à indenização pela dispensa imotivada, ao repouso semanal remunerado e aos feriados, à licença por doença, etc.;

g) devem ser adotadas medidas para facilitar a admissão de trabalhadores a tempo parcial, inclusive com a revisão de leis e regulamentos que impeçam ou desencorajem essa modalidade de contrato, dando-se preferência na contratação aos desempregados, idosos, trabalhadores portadores de deficiências físicas, trabalhadores com família e aqueles que estão em treinamento ou estudando;

h) devem ser adotadas medidas que assegurem a livre transformação de um trabalhador a tempo parcial em por tempo integral, e vice-versa.

De acordo com Zangrando (2011), observa-se claramente o desejo e a recomendação expressa da OIT de facilitar e incentivar de toda forma a contratação a tempo parcial, demonstrando a plena aceitação dessa nova modalidade contratual pelo Direito Internacional do Trabalho.

3.5 PROJETO DE LEI N. 5.483 DE 2001

O Presidente Fernando Henrique Cardoso implantou o Projeto de Lei n. 5483 de 2001, que tem como meta alterar o artigo 618 da CLT.

O resumo deste projeto dispõe: “Estabelecendo que as condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho. Flexibiliza a CLT”.

Essa alteração permitiria que, por intermédio de negociação entre os sindicatos patronais e de trabalhadores, todos os direitos atualmente assegurados pela CLT e legislação esparsa fossem modificados desde que não contrariassem a Constituição Federal e normas de segurança e saúde do trabalhador, ou seja, prevaleceria o negociado sobre o legislado.

A justificativa do Estado (governo) é de que a legislação trabalhista, por ser bastante protetiva, interrompe o crescimento econômico, impossibilitando as empresas de se inserirem de forma mais competitiva no mercado internacional.

Outro argumento também foi fortemente utilizado para justificar a proposição do PL n. 5483/2001, o de que o mercado de trabalho altamente regulado é um inibidor na contratação da mão-de-obra e um dos grandes vilões para o aumento da oferta de empregos (FECAMP, 2002).

Conforme relatos de Diniz (2014, p. 114):

O projeto contou com o apoio de algumas entidades patronais e da Força Sindical. Sete sindicatos dos metalúrgicos ligados a esta central chegaram a aprovar, em assembleia, um acordo propondo a flexibilização de alguns direitos. No entanto, liminar concedida pela Justiça a pedido do Ministério Público do Trabalho suspendeu o acordo. A CUT, por sua vez, posicionou-se contra, promovendo manifestações públicas em várias capitais do País.

Para Saad (2007, s. p.), o Projeto de Lei 5483/01 "torna disponível a maioria das disposições constitucionais não auto-aplicáveis (incisos VIII, IX, XI, XV, XVII do art. 7º, e outros), não suprimíveis por meio de um acordo coletivo, mas as leis ordinárias que as regulamentam são passíveis de alteração pela negociação".

Essa situação é bem evidente, a desregulamentação do direito do trabalho, devido à inversão de hierarquia proveniente do Projeto de Lei nº 5483/2001, é extremamente prejudicial aos trabalhadores.

Todo o Direito Individual do Trabalho tem como base dois grandes preceitos da CLT, o art. 9º e o art. 468, que possibilita alterações no contrato de trabalho, desde que haja consentimento mútuo e não resulte em prejuízo ao empregado; e aquele que torna nulos os atos praticados visando desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT.

Esse é um dos temas mais discutidos na atualidade jurídica brasileira, tanto pela complexidade dos elementos que se incorporam ao mesmo quanto pelos supostos efeitos no ambiente obreiro pátrio.

O Projeto de Lei n. 5483/2001, que, alterando o Art. 618, da CLT, ora em tramitação no Congresso Nacional, tendo sido aprovado, recentemente, pela Câmara dos Deputados, objetiva flexibilizar a aplicação dos chamados "direitos sociais", onde o mesmo pretende atender muito mais as promessas eleitoreiras do que propriamente aprimorar ao trato dos relacionamentos laborais no solo de nosso País.

3.6 CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS DO DESEMPREGO NO BRASIL

As causas do desemprego são muitas e, normalmente, o que é causa para uma certa linha de pensamento, pode ser solução para outra. Dentre as causas mais

mencionadas, pode-se enunciar: o desenvolvimento tecnológico, a globalização, a terceirização, a desindustrialização, o excesso de concentração da renda, os modernos métodos de gestão, de um modo geral, como a reengenharia e o downsizing, além de outras (SINGER, 2010).

Por sua vez, as consequências podem ser arrasadoras, tanto do ponto de vista da pessoa do desempregado e de sua família quanto do ponto de vista social e político. A conta do desemprego, direta ou indiretamente, é paga por todos. É paga via aumento de impostos para cobrir despesas do tipo salário desemprego, despesas médico hospitalares, despesas com segurança e assim por diante.

Pesquisas mostram que o desemprego aumenta os problemas relacionados com a saúde física e mental do trabalhador, fazendo com que se acentue a procura pelos serviços profissionais ligados a esta área (LEITE, 2014; SANTOS, 2009).

Também há comprovação de que a violência e o crime, de um modo geral, estão diretamente relacionados com o desemprego. Este pode ainda provocar radicalização política, tanto à direita quanto à esquerda, assim como ampla desorganização familiar e social. Estudos já descobriram relação entre aumento de desemprego e aumento de divórcios, apenas a título de exemplo.

3.7 COMO COMBATER O DESEMPREGO NO BRASIL

O desenvolvimento econômico objetiva gerar bem-estar e qualidade de vida. A política econômica precisa buscar, entre outros objetivos, gerar empregos e aumento real da renda do trabalho. A economia política do desenvolvimento deve se orientar pela centralidade do trabalho como produtor e organizador da vida social.

As crises econômicas, recorrentes no capitalismo, travam o sistema produtivo, destroem os empregos, arrocham a renda do trabalho e desorganizam a vida em sociedade, gerando insegurança, precarização, pobreza e bloqueando a construção do futuro.

O que é bom para o emprego é o crescimento econômico sustentado pela demanda oriunda do aumento da massa salarial (mais empregos com melhores salários), pelos investimentos público e privado (infraestrutura econômica, social e produtiva) e pela capacidade ampliada de importar e exportar de maneira equilibrada.

Desde 2004, por quase uma década (2014), o Brasil colocou em prática uma estratégia econômica de crescimento, com geração de empregos, aumento dos salários e dos investimentos, que deram tração à produção.

Os resultados apareceram durante todo o período, como destacam Baltar e Leone (2014, s. p.):

O bom desempenho do mercado de trabalho manifestou-se, basicamente, na queda da taxa de desemprego (9,1% para 6,6%), no aumento do grau de assalariamento (a participação do emprego de estabelecimento na ocupação total aumentou de 57,3% para 63,8%), no aumento do grau de formalização dos contratos de trabalho dos estabelecimentos (a proporção de contratos celetistas e estatutários no total dos contratos de trabalho aumentou de 67,5% para 76,6%) e no aumento do nível de renda do trabalho (o poder de compra da renda mediana das pessoas ocupadas com rendimento positivo aumentou 64,3% ou 5,7% ao ano).

Ao mesmo tempo, é fundamental proteger os empregos para preservar a massa salarial e o mercado interno de consumo (demanda) de 101 milhões de pessoas que participam do mercado de trabalho no Brasil – 92 milhões de ocupados e nove milhões de desocupados (IBGE, 2015).

Será preciso colocar o emprego como prioridade, abrir espaço de negociação de políticas setoriais que incentivem o nível de atividade e a preservação dos postos de trabalho.

Fundamental também será adotar medidas mitigadoras do desemprego, com ações que:

- a) retenham por mais tempo os jovens nas escolas, com algum tipo de renda (bolsa);
- b) mobilizem a ocupação provisória – emprego de interesse público e/ou comunitário – para serviços (saúde, educação etc.) e obras de interesse coletivo (construção, calçamento, saneamento etc.), que geram um bem ou serviço e renda;
- c) ofereçam crédito e apoio para as micro e pequenas empresas;
- d) incentivem e apoiem iniciativas populares e solidárias de atividades econômicas na produção de bens e serviços;
- e) mobilizem recursos e regras para renegociação de dívidas de empresas e famílias, em condições adequadas;
- f) ampliem a proteção do seguro-desemprego.

Medidas como essas devem ser implantadas a fim de ajudar trabalhadores e empresas nessa difícil transição.

CONCLUSÃO

O Direito do Trabalho surgiu no século XIX na Europa, através de muitos sofrimentos e humilhações que passaram os trabalhadores no decorrer da evolução da história do trabalho até chegar a Revolução Industrial, que transformou o trabalho em emprego através da preocupação do Estado em tutelar direitos e garantias para que o trabalhador pudesse ser tornar uma pessoa digna.

Nasceu para proteger os trabalhadores das práticas abusivas dos poderosos detentores do capital numa época em que imperava a selvagem autonomia das vontades, inexistindo qualquer marco regulamentador estatal do trabalhador como fator de alcance da dignidade humana. O mundo contemporâneo e suas profundas transformações nas relações laborais obriga a sociedade a repensar a finalidade do Direito do Trabalho.

Hoje, a proteção da dignidade da pessoa humana, prevista na Constituição Federal Brasileira, artigo 1º, III, tornou-se necessária. Protege-se, a honra, a reputação, a imagem, o nome e os atributos humanos, a afetividade, a sexualidade, a integridade física e psíquica, todos os fatores fisiológicos, psicológicos e emocionais decisivos para a felicidade e o bem-estar do homem, no caso em estudo do trabalhador.

Todavia, mesmo depois de tantas lutas e com o ganho de tantas causas, ainda há de se falar em parte hipossuficiente da relação trabalhista, sendo ela o trabalhador, ocorrendo pelo fato de que grandes empresas sempre terão melhores condições econômicas diante do trabalhador que é dependente do seu emprego para se sustentar.

Diante disso, as convenções e os acordos coletivos de trabalho tentam amenizar essa desigualdade entre empregado e empregador, contudo, nem sempre um resultado justo é alcançado. De tal forma que outras medidas são necessárias para proteger os direitos trabalhistas.

Quando se trata de uma crise no país, o cenário é instável e a economia enfraquecida tende a prejudicar os mais fracos. O desemprego se torna a maior ameaça enfrentada por quem precisa assegurar o seu sustento e da sua família. De maneira que alguns trabalhadores se submeteram a degradantes condições de

trabalho, e inclusive a redução salarial sem supervisão legal, tudo visando garantir seu emprego.

Assim sendo, a flexibilização das leis trabalhistas vem como meio de tentar amenizar o problema sem prejudicar e deixar que o trabalhador perca seus direitos. Vem sendo gradativamente implantada por intermédio de legislações que facultam aos entes laborais uma maior amplitude de negociações do que se tinha em outros tempos.

Diante o exposto, verificou-se que existem pós e contras da flexibilização, e percebeu-se que há duas correntes de pensamento sobre a flexibilização: a corrente contrária acredita que o principal efeito da flexibilização trabalhista é a perda ou diminuição de direitos do empregado e a corrente pró-flexibilização que acredita que a flexibilização representa a substituição da intervenção do Estado pela capacidade de negociação coletiva.

Os efeitos da flexibilização, ainda estão surgindo no dia-a-dia da sociedade e nas relações de trabalho, é preciso ter muito cuidado, deve-se flexibilizar sim, mas dentro dos limites aceitáveis pelo sistema jurídico e respeitando os direitos fundamentais do trabalhador, não é possível deixar que se retroceda aos primórdios das relações de trabalho.

E finalmente, conclui-se que o que é fundamental no processo de flexibilização é a conscientização para uma nova postura frente aos fatos relacionados às relações trabalhistas, onde se torna imprescindível a redução da intervenção estatal, a implementação da livre negociação, o respeito às necessidades elementares da pessoa humana e a distribuição do desenvolvimento econômico.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, L. S. **Direitos Laborais: Da conquista ao desbarato, ante a flexibilização trabalhista contemporânea**, 2014, Disponível em <<http://www.uj.com.br/publicacoes/doutrinas/default.asp?action=doutrina&coddou=2143>>. Acesso em jan 2017.

ARRUDA, K. M. **Direito Constitucional do Trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal**. São Paulo: LTr, 2008.

AZEVEDO, J. C. **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo: LTs, 2011.

BALTAR, P.; LEONE, E. Perspectivas para o mercado de trabalho após o crescimento com inclusão social. **Revista Estudos Avançados**, n. 85, v. 29, USP, 2014.

BAPTISTA, L. O. A boa-fé nos contratos internacionais. **Revista de direito bancário, do mercado de capitais e da arbitragem**. São Paulo, a. 6, n. 20, p. 24-46, abr-jun 2013.

BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BARROS, S. T. **O princípio da proporcionalidade e o controle de constitucionalidade das leis restritivas de direitos fundamentais**. Brasília, DF: Livraria e Editora Brasília Jurídica, 2006.

_____. **Contratos e regulamentações especiais do trabalho**, São Paulo: LTr, 3 ed., 2010.

BARROSO, L. R. **O direito constitucional e a efetividade de suas normas**, 5 ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

BECKER, D. F. **REDENEP: a pesquisa, o planejamento e a gestão em rede do desenvolvimento local-regional**. Lajeado: Univates, 2010.

BEZERRA LEITE, C. H. **Curso de direito do trabalho**, 3 ed., Curitiba: Juruá, 2010.

BORGES, A. **A reforma sindical e trabalhista do governo Lula**. Ed. Anita Garibaldi: São Paulo, 2014.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm
Acesso em jan 2017.

BRASIL. Lei 8949, de 09 de dezembro de 1994. Acrescenta parágrafo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, dez 1994. Disponível em:
< <http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=118199>>.
Acesso em jan 2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**, promulgada em 01 de Maio de 1943. Brasília: Casa Civil, Subsecretária de Edições Técnicas, 2006.

CAIO JR., J. **Curso de Direito do Trabalho**, 3ª ed., Salvador. Jus Podivm, 2009.

CACCIAMALI, M. C.. A Flexibilização Restrita e Descentralizada das Relações de Trabalho no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos do Trabalho**. São Paulo, v..2, n. 2, p. 91-120, jul 2012.

CALDAS, G. **Novo Dicionário de Latim Forense**, 4 ed., São Paulo: Jalovi, 2010.

CAMARGO, J. M. Flexibilidade e produtividade do mercado de trabalho brasileiro. In CAMARGO, José Márcio. (org.). **Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, p. 11-45, 2006.

CAMARGO, J. M., AMADEO, E. Instituições e o mercado de trabalho no Brasil. In CAMARGO, J. M. (org.). **Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, p. 47-94, 2006.

CANOTILHO, J. J. G. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**, 2ª ed., Coimbra: Almedina, 2013.

CARLOS, V. L.; PRETTI, G. **Para aprender Direito do Trabalho**, São Paulo: Barros, Fischer & Associados Ltda., 2006.

CASSAR, V. B. Princípio da irrenunciabilidade e da intransacionalidade diante da flexibilização dos direitos trabalhistas. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **Princípios Trabalhistas, Novas Profissões, Globalização da Economia e Flexibilização das Normas Trabalhistas**. Niterói: Impetus, 2010.

_____. **Direito do Trabalho**, 8 ed., Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

CUNHA, M. I. M. S. A. **Direito do Trabalho**, 2 ed., São Paulo: Saraiva, 2007.

DATAMACE. **Câmara aprova flexibilização da CLT**, 2014. Disponível em: <http://www.datamace.com.br/index.cfm?fu_seaction=news_detalhe&conteúdo_ID=64&news_ID=18>. Acesso em jan 2017.

DELGADO, G. N. **Princípios Internacionais do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário**, 2008. Disponível em: <http://blogadreferendum.blogspot.com/2010/11/principios-internacionais-do-direito-do_25.html>. Acesso em jan 2017.

DELGADO, M. G. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo: LTr, 2011.

_____. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. São Paulo: Revista LTr, 2013.

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

DINIZ, S. **Presidencialismo (s) e seus efeitos no processo decisório: As mudanças nas legislações do trabalho da Argentina e do Brasil**. 173p. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

FECAMP. **Alteração na CLT: avanço ou retrocesso nas relações de trabalho?** Campinas, 2002, disponível em: Último acesso jan 2017.

FERRAZ, F. **Evolução Histórica do Direito do Trabalho**, 2009. <<http://www.advogado.adv.br/estudantesdireito/anhembimorumbi/fabioferraz/evolucao/historica.htm>>. Acesso em jan 2017.

FILETI, N. A. M. **A fundamentalidade dos direitos sociais e o princípio da proibição de retrocesso social**. Florianópolis: Conceito Editorial, 2009.

FRANÇA NETO, H. C. História do Direito do Trabalho. **Webartigos**. Disponível em: <<http://www.webartigos.com>. Acesso em jan 2017.

FREITAS, J. M. **Validade da transação na alteração do contrato de trabalho**. Passo Fundo: UPF, 2007.

GARCIA, G. F. B. Reforma Trabalhista, Desregulamentação e Flexibilização. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, p. 41, out 2013.

GOLDSCHMIDT, R. **Flexibilização dos direitos trabalhistas**. São Paulo: LTR, p. 101, 2009.

GOMES, D. G. P. **Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana no Contexto da Globalização Econômica**. São Paulo: LTr, 2013.

LAVOR, F. O. A legislação trabalhista e as alternativas e flexibilidades na contratação do trabalhador. **Revista Gêneseis**, Curitiba: Gêneseis, n. 1, p. 667-76, 2010.

LEGAZ, J. G. **Leis trabalhistas favoráveis ajudam a atrair investimentos**. Agência CNI, Brasília, abr 2006. Disponível em: <http://cni.rj-03.org.br/cni_publishing_agencia_cni.nsf/vw_news_agencia/0B4A1C162CAC520B8325715C00804D23?OpenDocument&&agencia_cni>. Acesso em jan 2017.

LEITE, C. B. **O Século do Desemprego**. São Paulo: Ltr, 2014.

MAGANO, O. B. **Primeiras lições de Direito do Trabalho**, São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

MAGANO, O. B. Contratação Coletiva, **Revista LTr**, São Paulo, v. 27, n. 2, 2014.

MAIOR, J. L. Legislação do Trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 1, n. 66, p. 1287–431, nov 2010.

MANUS, P. P. T. **Negociação coletiva e contrato individual de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2012.

MARQUES, C. L. **Contratos no Código de Defesa do Consumidor: o novo regime das relações contratuais**, 4 ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

MARTINS, S. P. **A terceirização e o direito do trabalho**, 8.ed. rev. e ampl., São Paulo: Atlas, 2007.

_____. **Direito do Trabalho**, 15ª ed., São Paulo: Atlas, 2012.

_____. **Flexibilização das Condições de Trabalho**, 4ª ed., São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS-COSTA, J. **O direito privado como um "sistema em construção"**: as cláusulas gerais no Projeto do Código Civil Brasileiro, 2014. Disponível em: www.ufrgs.br/mestredir/doutrina/martins1.htm . Acesso em jan 2017.

MELO, R. S. Flexibilização dos Direitos Trabalhistas e as Cooperativas de Trabalho, **Trabalho & Doutrina**, n. 20, p. 128, São Paulo, 2011.

MORATO, J. M. C. **Globalismo e Flexibilização Trabalhista**. Belo Horizonte: Inédita, 2013.

NALIN, P. **Do contrato**: conceito pós-moderno em busca de sua formulação na perspectiva civil-constitucional. Curitiba: Juruá, 2011.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**, 20 ed., São Paulo: LTr, 2005.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito Processual do Trabalho**, 24 ed., São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 28 ed., 2012.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**, 19ª ed., São Paulo: Saraiva, 2014.

NASSIF, E. N. **Fundamentos da flexibilização**: uma análise de paradigmas e paradoxos do direito e do processo do trabalho, São Paulo: LTr, 2011.

OLIVA, J. R. D. **Convenções e Acordos Coletivos**: conteúdo, alterações in mellius e in pejus e teorias do conglobamento e da acumulação. **UNITOLEDO**. Presidente Prudente: São Paulo, 2012.

PASSAIA, M. **Fontes de direito do trabalho**: Hierarquia e esferas da autonomia da vontade. Rio de Janeiro: Corifeu, 2007.

PASTORE, J. **Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva**, São Paulo, LTr, 2006.

PETRONE, G. R. B. **Princípios do Direito do Trabalho**. In: AZEVÊDO, J. C. **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2011.

PINTO, A. P. **Direito do Trabalho, Direitos Humanos Sociais e Constituição Federal**. São Paulo: LTr, 2010.

PINTO, J. A. R. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTR, 5ª ed., p. 69, 2013.

PRUNES, J. L. F. **Terceirização do trabalho**: intermediação de mão-de-obra, trabalho temporário, trabalho em favor de terceiros, empreitadas e subempreitadas, trabalho rural intermediário, Curitiba: Jurua, 2007.

ROBORTELLA, L. C. A. **O Moderno Direito do Trabalho**, São Paulo, LTr, 2014.

RODRIGUEZ, A. P. **Princípios de Direito do Trabalho**, 3ª ed., São Paulo: LTr, 2010.

_____. **Princípios de direito do trabalho**, 4 ed., São Paulo: LTr, 2012.

ROMITA, A. S. **Flexigurança**: a reforma do mercado de trabalho. São Paulo: LTr, 2008.

_____. Princípios em conflito: autonomia privada coletiva e norma mais favorável. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo: RT, p. 13-27. ano 28, n. 107, jul-set 2012.

RUSSOMANO, M. V. **Curso de direito do trabalho**, 8 ed., Curitiba: Juruá, 2013.

SAAD, E. G. **Curso de Direito Processual do Trabalho**, 5ª ed., São Paulo: Editora LTr, 2007.

SAMPAIO, R. M. C. **Direito Civil: contratos**, 4 ed., São Paulo: Atlas, 2012.

SANTOS, E. R. **O Direito do Trabalho e o Desemprego**. São Paulo: TLR, 2009.

SENA, R. **Práticas trabalhistas e previdenciárias**, 7 ed. Revisada e ampliada, Fortaleza: editora Expressão Gráfica, 2010.

SILVA, L. P. P. **Principiologia do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

SILVA, E. M. N. **Flexibilização das normas trabalhistas em meio de crise econômica mundial**, 2015. Disponível em:
<http://www.portaleducacao.com.br/direito/artigos/55641/flexibilizacao-das-normastrabalhistas-em-meio-de-crise-economica-mundial#ixzz42inQvHZn>
Acesso em jan 2017.

SILVA, C. C. M. **A proteção ao trabalho na Constituição Federal de 1988 e a adoção do permissivo flexibilizante da legislação trabalhista no Brasil**, 2016. Disponível em: <http://www.abdconst.com.br/revista8/protecaoCassia.pdf>
Acesso em jan 2017.

SILVESTRE, R. M.; NASCIMENTO, A. M. **Os paradigmas do Direito do Trabalho**, São Paulo: Saraiva, 2011.

SINGER, P. **Globalização e Desemprego**, 4º ed., São Paulo: Contexto, 2010.

SÜSSEKIND, A. **Direito Constitucional do Trabalho**, 2 ed. (ampl. e atual.) Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

_____. **Direito Constitucional do Trabalho**, 3 ed., Rio de Janeiro:Renovar, 2013.

URIARTE, O. E. **A flexibilidade**, São Paulo: LTr, 2012.

_____. **A flexibilização no Direito do Trabalho: a experiência Latino-Americana**. In: Fórum Internacional da flexibilização no Direito do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, UniverCidade Editora, 2013.

VAZ, J. J. A. Principais diferenças entre a Lei 9.601 de 1998 e a Lei 9.019 de 1973. **Boletim Jurídico**, ano V, n. 261, Brasil, Uberaba – MG, 2008.

VECCHI, I. D. **Noções de Direito do Trabalho: um enfoque constitucional**, 2 ed., v. 1, Passo Fundo: UPF, 2007.

_____. **Contrato de trabalho e eficácia dos direitos humanos fundamentais de primeira dimensão**. Curitiba: Juruá, 2013.

ZANGRANDO, C. H. S. **O contrato de trabalho a tempo parcial**. Suplemento Trabalhista 141/01, São Paulo: Ed. LTr, p. 668-69, 2011.

ZIMMERMANN NETO, C. **Direito do Trabalho**, 5 ed., São Paulo: Saraiva, 2010.