

**FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA
CURSO DE DIREIRO**

ANDERSON BEZERRA CAVALCANTE LIMA



FLEXIBILIZAÇÃO NA RELAÇÃO DE EMPREGO NO BRASIL

RUBIATABA-GO

2013

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA
CURSO DE DIREITO

ANDERSON BEZERRA CAVALCANTE LIMA



FLEXIBILIZAÇÃO NA RELAÇÃO DE EMPREGO NO BRASIL

Monografia apresentada à FACER Faculdades –
Unidade de Rubiataba, como requisito para a
obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a
orientação do Professor Especialista Vilmar
Batista.

S-41890

Tombo nº:	19587
Classif:	
Ex:	1
Origem:	d
Data:	11-02-14

RUBIATABA- GO

2013

FOLHA DE APROVAÇÃO

ANDERSON BEZERRA CAVALCANTE LIMA

FLEXIBILIZAÇÃO NA RELAÇÃO DE EMPREGO NO BRASIL

COMISSÃO JULGADORA

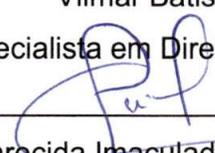
MONOGRAFIA PARA OBTENÇÃO DO TÍTULO DE BACHAREL EM
DIREITO PELA FACER FACULDADES – UNIDADE DE RUBIATABA

RESULTADO: _____

Orientador: _____ 

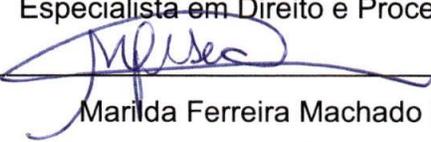
Vilmar Batista da Silva

Especialista em Direito e Processo Civil

1º Examinador: _____ 

Aparecida Imaculada de Jesus Sainça

Especialista em Direito e Processo Civil

2º Examinador: _____ 

Marilda Ferreira Machado Leal

Especialista em Direito Público

RUBIATABA – 2013.

A Deus, o meu agradecimento maior por sua rica e infinita misericórdia sobre minha vida.

Esse momento não poderia ter se concretizado em minha vida sem os esforços dos meus avós: Joana Barros Lima, Edilberto Gonçalves Lima (memória). Por isso dedico ao meu pai, Neuton Cavalcante da Luz, as minhas irmãs Maxelaye e Andreyra, aos meus sobrinhos Anna Beatriz e Rhafael Ernesto, e em especial a minha Mamãezinha que mesmo em momentos de dor e dificuldades sempre tinha uma palavra de conforto e sabedoria ao meu coração. A todos vocês que sempre estiveram ao meu lado, e sempre me incentivavam rumo aos meus objetivos, e a realização dos meus sonhos, o meu muito obrigado.

A Deus que fez todas as coisas, e sempre se fez presente em minha vida de uma forma especial, me proporcionando paz, saúde em fim o suficiente para cada dia, fazendo com que eu chegasse até aqui.

A todos os meus familiares, que de forma direta ou indiretamente não mediram esforços me apoiaram para que eu alcançasse mais essa vitória em minha vida.

Ao meu orientador Professor Vilmar Batista que de uma forma muito especial sempre se mostrando aberto as minhas colocações sempre respeitava as minhas opiniões e me acolheu com muito respeito e muito contribuiu para conclusão deste trabalho.

A todos os integrantes da família Facer Faculdades, uma instituição onde é possível conhecer e conversar com todos, desde o Diretor ao mais humilde funcionário, que nesse curto período onde estivemos juntos contribuíram de uma forma maravilhosa na minha vida acadêmica.

As pessoas que conheci e que se tornaram meus amigos, em especial, Glayton Cavalcante (tracajá), Otavio Borges, Paulo Henrique, Eliz Regina, Eliana, Ana Clara, José Neves, Luana, Vanessa Rosa, Wallace, Nabiane, Edilson, Thais Galvão, pessoas espontâneas e incríveis com as quais participei de grandes momentos e dei muitas risadas e Agradeço também aos demais colegas, como dizia minha amiga Eliz Regina: do "para sempre" N- 01.

Senhores e Senhoras, a todos vocês os meus sinceros agradecimentos!

"Recuso-me a falar de fracassos e derrotas, Deus me fez vencer as crises existenciais. Recebo aquilo que digo libero minha Fé em palavras. Exaltar-te-ei ó Senhor, porque tu me exaltaste e não permitiste que os meus inimigos se alegrassem sobre mim."

RESUMO:

O presente trabalho discorre sobre a flexibilização trabalhista, abordando dados históricos, conceito, causas motivadoras, classificação, correntes doutrinárias, limites e formas abordando sobre a flexibilização das normas trabalhistas, evidenciando como surgiram essas flexibilizações, quais as suas formas, seus fatores determinantes, bem como, quais são as atuais tendências dessa flexibilização e da desregulamentação do Direito do Trabalho, incluindo a globalização e o desemprego como fatores predominantes. Historicamente, uma concepção hipossuficiente do empregado sempre norteou o Direito do Trabalho. O presente trabalho ainda discute sobre os direitos trabalhistas passivos de flexibilizações, com previsões explícitas, sobre as novas diretrizes do papel do Estado e da sociedade em relação ao mundo moderno do trabalho, no contexto da desregulamentação atual das normas trabalhistas. São abordadas as influências do Neoliberalismo ainda atuante na atual abertura e globalização de mercados livres, como a mola propulsora da relativização dos direitos laborais, com alusão ao posicionamento dos reflexos oriundos das mitigações dos direitos e garantias dos trabalhadores, presentes nas modernas relações competitivas mundiais, nos setores econômico, empresarial e globalizado. As mudanças das normas trabalhistas, dos reflexos desses processos flexibilizadores no mundo moderno, bem como, sobre a manutenção das atuais normas de proteção dos trabalhadores, diante da atual e pujante globalização mundial.

Palavras-chave: Flexibilização Trabalhista. Transação Trabalhista. Geração de Empregos. Desemprego. Direito do Trabalho.

ABSTRACT:

This paper discusses the labor flexibility, addressing historical data , concept, motivating causes, classification, doctrinal currents limits and shapes. This paper reports on easing labor rules, showing how these flexibilities, including their shapes, their causes, and what are the current trends of this flexibility and deregulation of labor law emerged, including globalization and unemployment predominant factors. Historically, one employee hipossuficiente design has always guided the Labor Law. This paper also discusses about the passives labor rights flexibilities, with explicit predictions about the new guidelines of the role of the state and society in relation to the modern world of work, in the context of current mitigation or deregulation of labor standards. The influences of Neoliberalism still active in the current opening and globalization of free markets, as the springboard for the relativization of labor rights, with reference to the position of the reflections coming from the mitigations of the rights and guarantees of workers present in the modern competitive world relations are addressed , in the economic, business and globalized sectors. Changes of labor standards, the reflections of these softeners in the modern world processes, as well as on the maintenance of current standards for the protection of workers, given the current globalization and thriving world.

Keywords: Labor Flexibility. Labortransaction. Employment Generation. Unemployment. Labor Law.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	09
1 – CONTEXTO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO.....	11
1.1 Evolução Histórica no Contexto Mundial.....	11
1.2 O Contexto Atual do Trabalho.....	16
2 – PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS TRABALHISTAS.....	18
2.1 –Princípios Peculiares do Direito do Trabalho.....	21
2.2 – Princípios Protetivos.....	22
2.3 – Princípio “IN DUBIO PRO OPERARIO”.....	22
2.4 – Princípio da Condição Mais Benéfica.....	23
2.5 – Princípio da Aplicação da Lei Mais Favorável.....	24
2.6 – Princípio da Primazia da Realidade.....	25
2.7 – Princípio da Irredutibilidade ou Irrenunciabilidade de Direitos Trabalhistas	26
2.8 – Princípio da Continuidade da Relação Empregatícia.....	27
3 –NECESSIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO TRABALHISTA BRASILEIRO.....	29
3.1 – Flexibilização do Direito do Trabalho.....	29
3.2 – Flexibilização do Direito do Trabalho no Contexto Atual.....	32
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	38
REFERÊNCIAS	41

INTRODUÇÃO

Novas formas de organização e mudanças no espaço e no tempo vêm ocorrendo na sociedade, formas inovadoras de organização do trabalho bem como o surgimento de novas profissões e uma delas representam um papel fundamental na sociedade contemporânea e sua relação com o homem, que é parte fundamental de sua existência e razão de viver.

Desta maneira, o presente estudo foi escolhido por perceber que o debate que envolve o mundo do Direito do Trabalho é de fundamental importância, pois tem um valor inalienável socialmente, e suas mudanças contribuem de forma direta para a sociedade. Dessa forma, tem como objetivo expor os casos de diferentes análises sobre o conceito do Direito do Trabalho, já que esse conceito modificou-se ao longo dos tempos, mas continua sendo essencial para a sobrevivência do homem. As transformações sociais, econômicas e políticas deram um novo olhar e flexibilização e instituíram novas relações, criando direitos e deveres que são imprescindíveis na relação empregadores e empregados.

Assim, esta pesquisa bibliográfica tomou como análise a própria categoria da desregulamentação do Direito do Trabalho como um universo de significados, cuja transformação no tempo e na história traz implicações aos modos de viver dos cidadãos. Dessa forma, o objetivo deste trabalho consiste em analisar os motivos, casos e princípios da flexibilização do Direito do Trabalho desde sua criação até o presente, nas organizações contemporâneas e suas implicações na constituição do homem enquanto sujeito, visto que a discussão que envolve o mundo do trabalho e os casos de flexibilização é um dos temas que causam grandes debates nas discussões atuais.

Nesse contexto, como garantia assegurada tanto no âmbito interno quanto no internacional, tem-se o trabalhador com o direito garantido por lei aos benefícios instituídos que revelam sua importância em diversos aspectos, tais como o social, ao possibilitar que o empregado tenha convívio com amigos e familiares; intelectual, permitindo-lhe adquirir conhecimentos que extrapolem aqueles inerentes à sua atividade laboral; e um dos mais importantes, gastar seu benefício segundo suas vontades e necessidades.

A realização desse estudo será de grande importância para os acadêmicos, pois pode contribuir para uma maior ampliação do aprendizado sobre os dispositivos constantes na legislação trabalhista, bem como do papel que a Justiça pode exercer na flexibilidade do Direito do Trabalho. Poderá, ainda, ser de grande valia para que alguns aspectos relativos às divergências existentes na lei e na própria relação entre trabalhadores e empregadores possam ser mais bem avaliados e revistos pelos analistas jurídicos, especialmente os que militam na Justiça do Trabalho, contribuindo, dessa forma, para tornar as decisões para ambos os lados mais justas.

Pode-se dizer que o Direito do Trabalho é uma consequência da questão social criada, a partir da Revolução Industrial, quando, de um lado, estavam os trabalhadores que passaram a sentir a necessidade de valorizar a força do próprio trabalho e de preservar a própria dignidade e, do outro lado, delineava-se o desenvolvimento industrial, com uma nova face, fruto do avanço científico, que exigia uma participação mais efetiva da mão humana.

A metodologia mais adequada para concretizar esta investigação consistiu em um estudo descritivo, de natureza qualitativa, composto de pesquisa bibliográfica. Assim, antes de entrar propriamente no assunto flexibilização do Direito do Trabalho, faz-se necessário trazer a lume alguns pontos da evolução histórica do Direito do Trabalho, (Capítulo 1) com o objetivo de se compreender melhor o posicionamento deste trabalho sobre a possibilidade/necessidade de tornar a lei trabalhista mais maleável, menos rígida.

O segundo capítulo inicia com a descrição do trabalho como um Direito do Trabalhista, abrindo a discussão, apresentando-o como elemento fundante e mantenedor de sua sobrevivência como espécie e discorrendo, posteriormente, acerca dos diversos significados dos princípios constitucionais trabalhistas.

O terceiro capítulo volta-se para o entendimento do trabalho, em meio às transformações de que é objeto, como uma categoria já despojada, pouco a pouco, de boa parte dos direitos conquistados com muito esforço, mas que ainda se encontra sob a mira implacável do capital insaciável e de seu discurso repetitivo que conclama uma nova configuração para a sua dinâmica, mais ágil e flexível.

1 – CONTEXTO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

1.1 Evolução Histórica do Direito do Trabalho em Contexto Mundial

Segundo Manus (2002) o trabalho é toda e qualquer atividade útil, da criatura humana, voltada para o bem comum. Assim, o trabalho tem como ponto inicial a origem da humanidade. O Direito do Trabalho é um produto típico do século XIX. Exclusivamente nesse século apareceram as condições sociais que vieram tornar possível o aparecimento do Direito do Trabalho, como um ramo novo, comum da ciência jurídica, com características próprias e autonomia doutrinária.

Assim, Bobbio (1992) diz que com o aparecimento da máquina a vapor surgiram problemas humanos e sociais que deixaram de encontrar solução nos quadros do direito clássico, ou seja, civil. Como o advento da máquina a vapor em 1775 permitiu a instalação de indústrias com carvoeira, têxtil, e algodoeiro, tecelagem, entre outras, o que atraiu o homem para as fábricas. Antes, basicamente, o trabalho era doméstico e rural. Tais circunstâncias resultaram na divisão do trabalho e na especialização.

A mão-de-obra para a indústria procedia principalmente do campo. Na Inglaterra, desde o século XVI, havia desemprego rural e a mobilidade de trabalhador, do campo para a cidade, foi estimulada pelos aparentes atrativos da indústria que se desenvolvia. Assim, de 1760 a 1830 desabou-se uma sucessão contínua migratória das mais diversas procedências e de distintas localidades para as cidades, que não estavam preparadas para receber a grande massa humana. (Idem, 1992)

Então logo se verificou a importância da imposição de condições de trabalho pelo empregador, a exigência de excessivas jornadas de trabalho a exploração das mulheres e menores, os quais constituíam mão-de-obra mais barata. O patrão estabelecia as condições de trabalho a serem cumpridas pelos empregados, porque não havia um direito regulamentando o trabalho. O contrato de trabalho podia resultar de livre acordo das partes, mas, na realidade, era o patrão quem fixava as normas, e, como não existia contrato escrito, o empregador podia dar por terminado a sua vontade ou modificá-lo ao seu arbítrio. Às vezes, eram firmados contratos verbais em longo prazo, até mesmo vitalícios. (MANUS, 2002)

A liberdade de fixar a duração diária do trabalho não tinha restrições. Os empregadores tomavam a iniciativa de estabelecer o número de horas de trabalho que cabia aos empregados cumprir. Não havia distinção entre adultos, menores e mulheres ou mesmo entre tipos de atividades. Ex: nas minas, os mineiros passavam 12 horas diárias no fundo e cumpriam 10 horas de trabalho efetivo. Havia jornada de 14 e 15 horas nas fábricas de alfinetes, 12 horas nas tecelagens, etc.

Além disso, é importante relatar o aspecto histórico do Direito do Trabalho, uma vez que é peça obrigatória à compreensão da grandeza de como originou o trabalho humano nos tempos remotos. Segundo Cunha:

A escravidão que define o trabalho na Antiguidade se transmuta em servidão na Idade Média, e o que antes era atividade obrigatória exclusiva das classes ditas inferiores, passa a ser executado, desde então, pelos trabalhadores, uma das três classes, juntamente com sacerdotes e guerreiros, em que se subdividem os indivíduos nessa etapa da história da civilização.

Sendo a terra a riqueza mais expressiva da sociedade feudal, a Igreja (sacerdotes ou clero), amparada pelo prestígio e poder de intimidação que detinha em uma sociedade puramente teocrática, aumentava sistematicamente seus bens, por meio do dízimo e de doações de indivíduos preocupados com a vida eterna ou desejosos de partilhar da obra assistencialista que criam ser desenvolvida meritoriamente pela instituição, até se transformar na maior proprietária de terras do período feudal. Era ainda isenta de pagar impostos (CUNHA, 1997, p. 45).

Neste sentido, Delgado (2001, p. 33), afirma que o “Direito do trabalho é complexo de regras, princípios e institutos jurídicos que regulam as relações empregatícias”, quer no plano especificamente “contratual quer no plano mais largo dos vínculos estabelecidos entre os entes coletivos que representamos sujeitos desse contrato”. Na mesma esteira, leciona Martins (2007, p. 3):

[...] é impossível compreender o Direito do Trabalho sem conhecer seu passado. Esse ramo do Direito é muito dinâmico”, mudando as “condições de trabalho com muita frequência, pois está intimamente relacionado com as questões econômicas.

Portanto, antes de darmos início à análise dos aspectos informadores em torno dos rumos do Direito do Trabalho no contexto atual, especificamente, da

flexibilização, para Azevêdo (2001, p. 335), “a flexibilização do direito do trabalho é o intento avesso à regulamentação rígida, por meio da criação estatal de normas jurídicas facilmente manejáveis”.

Logo, a desregulamentação e a flexibilização surgem como novas formas de pensar sobre os comportamentos dos tomadores e prestadores de serviços, oriundos da globalização e do maior intercâmbio entre os países. O Neoliberalismo pode ser definido como um conjunto de ideias econômicas e políticas capitalistas que defende a não intervenção do Estado na economia, que tem como escopo a total liberdade de comércio, com o fito de garantir o crescimento econômico de um país. É o que adverte Manus (2002, p. 43):

Nesse caldo de cultura, as relações de trabalho diversificam-se ao sabor da nova ordem econômica, até porque a legislação trabalhista atual do Brasil foi concebida sob o modelo capitalista fordistataylorista. No entanto, o capitalismo já evoluiu para o financeiro e deste para o tecnológico, girando o eixo da economia para o setor de serviços.

Na atual tendência do Direito do Trabalho encontra-se inserida no seu contexto a globalização, que aumenta a competitividade, intensifica a guerra comercial e a disputa pelos investimentos estrangeiros. Com essa aceleração econômica exacerbada, surgem diversas dificuldades enfrentadas pelas empresas nas relações de trabalho, que necessitam cada vez mais de trabalhadores capacitados, com qualidade e rapidez para enfrentarem o mercado globalizado, além de conseguirem arcar com o alto custo atual dos encargos trabalhistas.

Diante do exposto, verifica-se que o Direito do Trabalho originou-se da necessidade social, uma vez que surge conflito entre o capital e o trabalho. Com o surgimento de novas descobertas, começam a aparecer às primeiras formas de trabalho, como a servidão. Mallete (1998, p. 09) esclarece que:

Na servidão, os homens não eram escravos, mas também não eram livres. Recebiam proteção militar do senhor feudal; não tinham direitos, como de locomoção e de casamento; a condição do servo da gleba era de submissão total e hereditária. Trabalhavam na terra a que estavam presos e eram obrigados a entregar parte da produção ao senhor feudal. Os servos e suas famílias eram vendidos junto com a terra, como acessórios.

Ainda nessa linha do pensamento evolutivo, é importante destacar que a causa principal para o começo do Direito do Trabalho foi a Revolução Industrial, que surgiu na Inglaterra no início do século XVIII, e que ficou marcada pela transformação dos métodos de produção, uma vez que era artesanal, passando-se para modernas técnicas de mecanização e especialização em linha de produção, e que fez com que surgisse também o aparecimento da sociedade industrial e do trabalho assalariado.

A Revolução Industrial surgiu no século XVIII, com a substituição do trabalho manual pelas máquinas a vapor. Traz ideias liberais, dando noção de liberdade e igualdade, desenvolvimento capitalista, exploração do operário pelo poder econômico, nenhuma proteção ao salário, liberdade contratual. Empregavam crianças a partir de 6 anos de idade, para jornada de trabalho de 15 horas chamadas de 'jornadas de sola sol', isto é duravam enquanto houvesse luz. A jornada de trabalho poderia ser de até 18 horas por dia, e o empregador podia espancar brutalmente os empregados por causa de erros ou atrasos. [...] Surgimento de conflitos trabalhistas, o Estado que até então não interferia, passou a interferir através de formulação de leis [...]. (MALLETE, 1998, pp. 10-11).

É importante lembrar que nesse período, surgiram os primeiros documentos constitucionais que garantem direitos a todos os empregados, como a Constituição do México de 1917, e a Constituição de Weimar de 1919.

A Carta Política mexicana de 1917 foi a primeira a atribuir aos direitos trabalhistas a qualidade de direitos fundamentais, juntamente com as liberdades individuais e os direitos políticos (arts. 5º e 123). A importância desse precedente histórico deve ser salientada, pois na Europa a consciência de que os direitos humanos têm também uma dimensão social só veio a se firmar após a grande guerra de 1914-1918, que encerrou de fato o "longo século XIX". A Constituição de Weimar, em 1919, trilhou a mesma via da Carta mexicana, e todas as convenções aprovadas pela então recém-criada Organização Internacional do Trabalho, na Conferência de Washington do mesmo ano de 1919, regularam matérias que já constavam da Constituição mexicana: a limitação da jornada de trabalho, o desemprego, a proteção da maternidade, a idade mínima de admissão nos trabalhos industriais e o trabalho no turno dos menores na indústria (COMPARATO, 2013, p. 1).

No entanto, no Brasil, esse processo foi demorado; uma vez que somente com a Constituição da República de 1934. No entanto, as reiteradas crises corroborou num abalo destrutivo sobre o emprego, gerando o desemprego em

massa, colocando em evidência o modelo tradicional do Direito do Trabalho, que foi constituído na sua época áurea, com seu apogeu particularmente nos anos sessenta, que tinha como sustentáculo, a interferência do Estado nas relações de trabalho, em prol do lado hipossuficiente (trabalhador) da relação laboral. Assim, Arruda, afirma que:

A Constituição de 1934 é considerada um marco importante para a legislação social. Algumas de suas conquistas foram mantidas nas Constituições que a seguiram, ou seja, a de 1937, 1946 e 1967. Estabeleceu em seu art. 115 importante norma de aspecto social, assim consubstanciada: 'A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça e as necessidades da vida nacional, de modo que possibilite ato de existência digna. Dentro desses contornos, prevalece a liberdade econômica'. Em tal aspecto, foi garantido no direito pátrio a pluralidade sindical e a aceitação das convenções coletivas de trabalho, consagrando ainda o princípio da isonomia salarial, instituindo o salário mínimo, a proteção ao trabalho de mulheres e menores, o repouso hebdomadário, as férias anuais remuneradas, entre outros direitos, trazendo como grande novidade a criação da Justiça do Trabalho, embora não integrante, à época do Poder Judiciário (ARRUDA, 1998, pp. 32-33).

Neste sentido, Comparato (2013) afirma que em face da pressão internacional e da urgência interna de regulamentar as relações de trabalho, foram criados, em nível constitucional, alguns direitos: isonomia salarial, salário mínimo, duração de trabalho (jornada de oito horas), férias anuais remuneradas, descanso semanal, condições especiais de trabalho para a mulher e o menor, além da sindicalização e da negociação coletiva.

[...] as transformações que ocorriam na Europa e a crescente elaboração legislativa de proteção ao trabalhador. Além disso, destaca-se, o compromisso internacional assumido pelo Brasil ao participar da Organização Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado de Versalhes (1919), que propunha a observância das normas trabalhistas. Os fatores internos que mais influenciaram no surgimento do Direito do Trabalho no Brasil foram: o movimento operário do qual participaram imigrantes com inspirações anarquistas, caracterizado por inúmeras greves em fins de 1800 e início de 1900; o surto industrial, efeito da Primeira Guerra Mundial, com a elevação do número de fábricas e operários; e a política trabalhista de Getúlio de 1930 (NETO, 2008, p. 52).

No entanto, é importante ressaltar que, após a Constituição de 1934, todas

as demais Constituições (a de 1937, 1946, 1967 com a Emenda Constitucional de 1969 e de 1988) em que, de alguma forma, cada uma tratou de inserir em seu bojo normas que tratam do Direito do Trabalho.

Diante do exposto, fica fácil observar que o Direito do Trabalho surgiu da luta dos trabalhadores, pelo reconhecimento da dignidade do trabalho humano, suas condições e termos de retribuição pelo esforço prestado.

1.2 O contexto atual do trabalho

A dinâmica pela qual passa a ciência do Direito do Trabalho vem sofrendo constantes modificações para tentar resolver o problema do empregador e do empregado.

Os tempos nos mostram que a evolução do trabalho humano acompanhada do Direito do Trabalho também está em constante evolução com a sociedade. "Diante disso, as normas trabalhistas vêm se adaptando às necessidades básicas dos trabalhadores, como escopo de atingirem a tão almejada paz e justiça social" (MAIOR, 2005, p. 54). Nesse sentido, Marques afirma que:

O Direito do Trabalho tem por tendência histórica a busca da paz e da justiça social, ou seja, dar soluções aos conflitos individuais ou coletivos próprios do sistema de produção, constituindo-se em uma série de mecanismos normativos e executivos, visando impedir a resolução dos conflitos pela forçadas partes em disputa. Tem como característica principal a proteção dos trabalhadores, que se faz por intermédio de intervencionismo estatal no estabelecimento de limites que não podem ser ultrapassados pelas partes contratantes (empregador x empregado) (MARQUES, 2007, p. 43).

Dessa forma, a referência à melhoria da condição social do trabalhador indica o fundamento do Direito do Trabalho, o fim para o qual convergem suas normas e instituições.

No entanto, parecem não haver dúvidas no sentido de que este ramo do Direito tem-se mostrado sensível a diversos fenômenos constatados na atualidade, notadamente alguns que, de forma especial, foram marcantes nas três décadas que antecederam à passagem do milênio (FREIDIANE, 2001, p. 79).

Segundo Martins (2002), a grandeza da economia no decorrer dos tempos no Direito do Trabalho é uma realidade. Mas não só os momentos de prosperidade econômica ou as grandes crises da economia, seguidas do desemprego estrutural, ou ainda a globalização. O mundo atual assiste ao fenômeno da globalização da economia, que consiste na abertura das economias nacionais ao mercado mundial, não tanto como uma opção, mas forçadas pela pressão da competitividade internacional.

A flexibilização representa a atenuação da rigidez protetiva do Direito do Trabalho, com a adoção de condições trabalhistas menos favoráveis do que as previstas em lei, mediante negociação coletiva, em que a perda de vantagens econômicas poderá ser compensada pela instituição de outros benefícios, de cunho social, que não onerarão excessivamente a empresa, nos períodos de crise econômica ou de transformação na realidade produtiva (MARTINS, 2002, p. 65).

A tendência do Direito do Trabalho atual, evidencia-se com a chamada “flexibilização dos direitos trabalhistas, uma vez que é o afastamento do Estado, do campo das relações de trabalho”. “Neste fim de milênio, espalha-se a ideia da flexibilização do Direito do Trabalho” (COMPARATO, 2013, p. 1). Não diferente disso é a lição de Marques (2007, p. 43):

O direito do trabalho está bastante sujeito à instabilidade das flutuações políticas. Nascido numa época de prosperidade econômica, caracterizada por certa estabilidade das relações jurídicas, concebeu-se a intervenção do Estado como um meio de elaborar um regulamento detalhado das condições de trabalho, a fim de forçar as partes a buscarem a solução dos seus conflitos. O resultado dessa intervenção é a característica básica da regulamentação das relações de trabalho.

Em consequência ao exposto, é importante dizer que o Direito do Trabalho passa longe de ser o mesmo que surgiu com a primeira Revolução Industrial e é marcado por lutas e conquistas da classe trabalhadora.

Dessa forma, espera-se que as vantagens conquistadas ao longo dos anos, sejam crescentes e em prol do trabalhador, através de um Direito do Trabalho cada vez mais presente, flexível e desregulamentado.

2. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS TRABALHISTAS

Ao analisar o tema flexibilização no Direito do Trabalho, alguns princípios são fundamentais para uma análise mais ampla das leis trabalhistas, esses princípios constitucionais devem ser observados de forma que venham a contribuir amplamente nas soluções das questões ligada ao tema. Assim, no entender de Pinto:

Os princípios constitucionais são aqueles que guardam os valores fundamentais da ordem jurídica, isto só é possível na medida em que estes não objetivam regular situações específicas, mas sim desejam lançar a sua força sobre todo o mundo jurídico. Alcançam os princípios esta meta à proporção que perdem o seu caráter de precisão de conteúdo, isto é, conforme vão perdendo densidade semântica, eles ascendem a uma posição que lhes permite sobressair, pairando sobre uma área muito mais ampla do que uma norma estabelecadora de preceitos. [...],(PINTO, 2003, p. 85).

No entanto, é de extrema importância delinear um conceito à palavra princípio, para assim fazer tão somente menção aos princípios constitucionais aplicáveis ao Direito do trabalho. Para Morato:

Princípio: [...] é mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico (MORATO, 2003, p. 25).

É utilizado, sem reservas, no Direito, na Política, Física, Teologia, Filosofia, Sociologia entre outras ciências, como linha mestra do conhecimento do saber a ser explorado. Em um sentido mais abrangente das significações, conforme aponta Manus:

Princípio, do latim *pricipiu*, significa, numa acepção vulgar, começo, início, origem das coisas. Tal noção deriva da linguagem da geometria, onde

designa as verdades primeiras [...], sendo as premissas de todo um sistema que se desenvolve no norte geométrico (MANUS, 2002, p. 56).

Nesse sentido, considera-se que princípio significa, antes de tudo, ponto de partida, é a base estrutural do saber humano, uma vez que para as ciências são as proposições básicas que condicionam as demais.

É importante informar que princípio aqui é um termo multifacetário e polissêmico, uma vez que se aplica a um grande número de assuntos, contando em seu vocábulo inúmeros sentidos e interpretação, como aponta Nascimento:

Os juristas empregam o termo princípio em três sentidos de alcance diferente. Num primeiro, seriam super normas, ou seja, normas (gerais ou generalíssimas) que exprimem valores e que por isso, são pontos de referências, modelo, para regras que as desdobram. No segundo, seriam *standards*, que se imporiam para o estabelecimento de normas específicas - ou seja, as disposições que preordenem o conteúdo da regra legal. No último, seriam generalizações, obtidas por indução a partir das normas vigentes sobre determinada ou determinadas matérias. Nos dois primeiros sentidos, pois, o termo tem uma conotação prescritiva; no derradeiro, a conotação é descritiva: trata-se de uma abstração por indução (NASCIMENTO, 2005, p.12).

Os princípios são normas positivistas, nada mais são do que normas que determinam condutas obrigatórias; uma vez que serve de orientação à correta interpretação das normas isoladas e indicando qual deve ser obrigatoriamente adotada pelo aplicador, em face dos valores consagrados pelo sistema jurídico.

Diante do exposto, de uma forma ampla, ainda que o Direito do trabalho não ignore os princípios gerais do direito, alguns lhe são próprios, como bem descreve:

Além dos princípios gerais do direito, que são inerentes a todos os ramos do direito, vislumbramos no direito do trabalho alguns princípios que lhe são peculiares, e que conferem a este ramo o direito a autonomia em relação aos demais (MARTINS, 2002, p. 25).

Necessário se faz observar que entre os doutrinadores não há uma uniformidade na definição dos princípios no Direito Trabalhista. Tal afirmação se faz

com amparo na observação doutrinária de Neto:

Pinho Pedreira analisa os seguintes princípios: de proteção, *indubio pro operario*; da norma mais favorável; da condição mais benéfica. Da irrenunciabilidade de direitos; da continuidade, da igualdade de tratamento; da razoabilidade e da primazia da realidade. *Mauro Mascaro Nascimento* a linha como princípios universais do Direito do Trabalho os seguintes: a) liberdade de trabalho; b) organização sindical; c) garantias mínimas do trabalhador; d) multinormatividade do direito do trabalho; e) norma mais favorável (com tríplice função: de elaboração da norma; aplicação e interpretação do direito); f) igualdade salarial; g) justa remuneração; h) direito ao descanso; i) direito ao empregado; j) direito à previdência social; l) condição mais benéfica. *Américo Plá Rodriguez*, em sua clássica obra sobre o assunto, enumera os seguintes princípios do Direito do Trabalho: a) princípio de proteção (que se pode concretizar em três idéias: *in dubio pro operario*; regra aplicação da norma mais favorável; e regra da condição mais benéfica); b) princípio da irrenunciabilidade dos direitos; c) princípio da continuidade da relação de emprego; d) princípio da primazia da realidade; e) princípio da razoabilidade; f) princípio da boa-fé. [...] (NETO, 2008, p. 41).

Um bom número de doutrinadores aponta o Princípio da Igualdade Salarial, Proteção, Condição mais benéfica, Razoabilidade, Aplicação da Norma Mais Favorável, Primazia da realidade da Forma, Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas, Continuidade da Relação de Emprego, Intangibilidade Salarial e Princípio da Proteção do *In Dúbio Pro Operario* como sendo os mais importantes.

No Direito do Trabalho é plausível observar uma ampla lista de princípios, que orientam e norteiam os operadores do direito. Sabemos da existência de Princípios Gerais e Princípios Constitucionais do Direito do trabalho, nesse sentido este trabalho reserva espaço somente para a pesquisa dos Princípios Peculiares do Direito do Trabalho.

Nesta ótica aborda-se, ainda que de forma sucinta, a questão hierarquia dos princípios perante as normas. Hierarquicamente seriam os princípios iguais as normas jurídicas, se nos basearmos no art. 8º da CLT, e de fontes doutrinárias para esclarecermos essa questão.

Dessa forma, aborda-se alguns princípios mais significativos dentro da doutrina do Direito do Trabalho, quais sejam: Princípio da Condição Mais Benéfica, *In Dúbio Pro Operário*, Princípio da Primazia da Realidade, Princípio da Aplicação da Lei Mais Favorável, Princípio da Continuidade da Relação Empregatícia e por fim Princípio da Irreduzibilidade ou Irrenunciabilidade de Direitos Trabalhistas.

Dessa forma, cada princípio, desenvolvido neste trabalho, possui sua

própria eficácia de ser, e devem os operadores do direito estarem cuidadosos e sempre invocando e observando o exato cumprimento dos princípios. Todavia, estes não devem ser mais vistos como absolutos, atualmente há uma intensa corrente de flexibilização e limitação dos princípios peculiares do direito do trabalho.

2.1 Princípios Peculiares do Direito do Trabalho

No que diz respeito ao Direito do Trabalho, a doutrina brasileira apresenta uma série de princípios que são específicos deste ramo do direito. O fundamento mais importante da existência destes institutos é de se expor como “linhas e diretrizes ou postulados que inspiram o sentido das normas trabalhistas e configuram a regulamentação das relações de trabalho” (COMPARATO, 2013, p.180).

Em síntese, os princípios possuem a finalidade de auxiliar, orientar, suprimir e nortear a ausência de normas para aqueles que operam o Direito em seus variados aspectos. Assim, Gomes (2005, p. 10) diz que somente poderá se aplicar os princípios gerais do Direito, e do Direito do Trabalho, na ausência de disposição legal ou contratual. Se houver norma reguladora ou disposição contratual que solucione um caso concreto estes meios serão aplicados. Os princípios, como determina o legislador, deveria ser aplicados de forma complementar.

Percebe se, também, que o legislador equiparou, sem distinção hierárquica, princípios de normas jurídicas. Cabe frisar que esta ideia de que princípios e normas estão em um mesmo patamar hierárquico não é recente, surgiu pós 2º Guerra Mundial, na Europa.

Neste sentido, sustenta Ferreira (2011, p.174) que, apesar de que os princípios contenham “preceito e até um comando, separa-os a inexistência de forma no princípio e a sua assistemática, como diversamente ocorre com a norma, que se reveste de forma, e, em geral, incrusta-se em um sistema.”

Portanto, norma jurídica possui uma forma e está intrinsecamente ligada a um sistema ordenado e definido. Já os princípios não possuem nem sistema e nem forma. Para alguns doutrinadores os princípios não são normas jurídicas justamente porque “o mundo dos princípios não é o jurídico. É o da ética” (NASCIMENTO, 2009,

p.111). Além disso, a palavra princípio “tem uma significação originariamente filosófica” (MARTINS, 2007, p. 176).

a) as regras prescrevem atos relativamente específicos, e os princípios atos inespecíficos; b) os princípios não podem gerar direito subjetivos, ao contrário das regras que geram estes direitos e podem ser aplicadas diretamente. c) os princípios contem uma enunciação ampla, sendo, portanto, abstratos, enquanto as regras são concisas.

Neste sentido, Ferreira (2011, p. 32) diz que “os princípios que se destacam são: *“In Dubio Pro Operário”*, Princípio da Condição Mais Benéfica, Princípio da Aplicação da Lei Mais Favorável”, “Princípio da Primazia da Realidade, Princípio da Continuidade da Relação Empregatícia, Princípio da Irredutibilidade ou Irrenunciabilidade de Direitos Trabalhistas”.

2.2 Princípios Protetivos

O Princípio da Proteção apresenta com o específico objetivo de equilibrar a relações empregatícias. Nos dias atuais os princípios que protegem o empregado, já vêm sofrendo restrições, com o intuito de não onerar o empregador ao ponto de impedir “progresso no campo das conquistas sociais” (NETO, 2008, p.183).

Porém vale destacar que os princípios que se seguem devem ser observados, orientando e norteando o aplicador da lei ao caso concreto.

2.3 Princípio *“In Dubio Pro Operario”*

O princípio *In Dubio Pro Operario* ou *Pro Misero* é utilizado no Direito do Trabalho e Processual Trabalhista quando em um caso concreto, o trabalhador alega um fato constitutivo do seu direito e a parte adversária (empregador) não produz prova de fato impeditivo, extintivo ou modificativo daquele direito alegado pelo trabalhador. Diante de tal situação, o juiz da causa irá decidir a favor do trabalhador, que devido a sua hipossuficiência econômica, goza de uma presunção relativa quanto à veracidade dos fatos que deduz em juízo.

Dessa forma, entende-se que no caso de dúvida este princípio “deve o aplicador da lei optar pela solução mais favorável ao empregado” (FÜHRER, 2002, p. 31). Assim como no Direito do Consumidor, o qual o legislador cria condições mais favoráveis ao consumidor fixa uma condição favorável ao empregado, dado a sua fragilidade diante do empregador.

No entanto devemos advertir que a intenção do legislador não é de beneficiar nenhuma classe ou particular, e sim equilibrar as relações empregatícias. Neste sentido, o propósito do legislador “consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante de suas condições” (BARROS, 2009, p. 181), ou seja, o seu desequilíbrio que em geral é expressado no plano fático do contrato de trabalho.

Importa lembrar que não se aplica este princípio quando houver “afronta à vontade do legislador ou se a matéria versar sobre prova judicial” (FÜHRER, 2002, p. 31).

2.4 Princípio da Condição Mais Benéfica

O Princípio da Condição Mais Benéfica ou Favorável provém da própria norma constitucional, alguns doutrinadores entendem ser um “desdobramento do princípio constitucional do direito adquirido” (FÜHRER, 2002, p. 31), previsto no art. 5º, XXXVI da CF/88.

Logo este princípio visa “proteger situações pessoais mais vantajosas que se incorporaram ao patrimônio do empregado, por força do próprio contrato de forma expressa ou tácita” (BARROS, 2009, p. 182). Assim, adquirido o empregado determinados direitos e garantias não podem ser tirados resultando-lhe prejuízos sob pena de violar o art. 468 da CLT e art. 468 parágrafo único, a saber.

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

Parágrafo único. Não se considera alteração unilateral a determinação de empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo,

anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança (Art. 468, CLT)

Vale ressaltar que o princípio da condição mais benéfica, além da norma acima elencada, houve incorporação pela jurisprudência, exemplos são os enunciados 51 e 288 do TST, e sumula do TST nº.: 277 (NASCIMENTO, 2009, p.111).

Ora, são duas as possibilidades de se ter condições mais favoráveis, causais e concessivas. Condições causais são “concedidas em face de uma qualidade especial do empregado” (BARROS, 2009, p. 141), ou concessiva, que ocorre quando são “outorgadas pelo empregador, sem o cunho sinalagmático”. Dessa forma, pode-se dizer que as condições mais favoráveis concessivas podem ser absolvidas por regras jurídicas gerais, o que não acontece com as condições benéficas causais.

Este princípio também apresenta restrições. Já é sabido que as cláusulas contratuais do contrato de trabalho só podem ser suprimida por outra cláusula que se apresente mais favorável. Assim, pode se dizer que mesmo havendo norma nova o trabalhador continuará na condição que lhe for mais benéfica. Contudo “a edição de norma posterior mais vantajosa do que a condição mais benéfica, implicando o desaparecimento desta última” (BECKER, 2000, p. 53), uma vez que as vantagens não podem ser acumuladas.

Não haverá também a aplicação deste princípio, ou seja, a concessão de benefícios por força do “regulamento interno da empresa ao empregado após a sua revogação” (BARROS, 2009, p. 183).

2.5 Princípio da Aplicação da Lei Mais Favorável

É claro o objetivo deste princípio quando duas ou mais normas se encontram conflituosas. Deste modo, por meio deste princípio, fica “autorizada a aplicação da norma mais favorável, independentemente de sua hierarquia” (GOMES, 2005, p. 45).

De acordo o entendimento doutrinário, este princípio poderá ser estendido em outros três princípios, que são: princípio da elaboração de normas mais

favoráveis, princípio da interpretação mais favorável e princípio da hierarquia.

Pelo princípio da hierarquia, entende-se que para aplicação da lei mais favorável não se dependerá da hierarquia das normas que se relacionam. Exemplo disso pode ser “uma convenção coletiva prevê férias de 45 dias, haverá prevalência desta sobre a Constituição Federal, que confere apenas 30 dias de férias” (FÜHRER, 2002, p. 67).

O princípio da elaboração de normas mais favoráveis é determinado pela atividade do legislador, o qual deve sempre ter como objetivo a proteção do trabalhador, no intuito de melhorar as condições do trabalhador. Já os fundamentos do princípio da interpretação mais favorável fixa que deverá o texto da lei, quando não estiver claro, o mesmo deve ser interpretado de modo que melhor se aproxime do interesse do trabalhador.

2.6 Princípio da Primazia da Realidade

Diferentemente do que ocorre no Direito Processual Civil, e como se vislumbra no Processo Penal (Princípio da Verdade Real), para o Direito do Trabalho terá maior relevância aquilo que realmente aconteceu, do que está constatado em documentos. Em outras palavras, no Direito do Trabalho, “têm maior valor o fato real do que aquilo que consta em documentos formais” (COMPARATO, 2013, p. 94).

É certo que existem contratações de serviços eminentemente de Direito Cível ou Comercial, que devem ser conduzidos por regras pertinentes. Mas aqueles que se enquadrarem às normas do art. 2 e 3º da CLT, valerá o princípio da primazia da realidade, e não outro princípio, devido a sua especialidade frente às relações de empregado e empregador, inclusive do próprio Direito do Trabalho.

Um exemplo destacado pela doutrina, que explica bem o princípio aqui trabalhado, é o do empregado que “registre um salário menor na CTPS, como é comum, a manobra será ineficaz. Para todos os efeitos trabalhistas, valerá o salário realmente pago ao empregado” (MARTINS, 2002, p. 65)

Finalizamos que o princípio da primazia da realidade despreza a ficção

jurídica, ou seja, a importância dada aos documentos, elevando os fatos à categoria primordial. O que vale é o que realmente acontece no mundo fático, e não o que está narrado, firmado é escrito em documento.

2.7 Princípio da Irredutibilidade ou Irrenunciabilidade de Direitos Trabalhistas

A “Constituição Federal, em seu artigo 7º IV, estabelece que o salário mínimo, garante requisitos mínimos para o alimento”, saúde, lazer dentre outras “necessidades que garantem o mínimo da dignidade humana” (FÜHRER, 2002, p. 33).

Assim, o salário é sob o aspecto Constitucional irredutível salvo, nos casos extremos este poderá ser suprimido por convenção ou acordo coletivo, assim “dispõe a CF/88 no art. 7º, VI”. “Outras formas de negociação que referem a jornada de trabalho e a remuneração também estão prevista na Carta Magna, no art. 7º inciso XIII e XIV” (MARTINS, 2002, p. 115). Portanto, um “exemplo possível de que pode haver redução de salário se verificou com a crise econômica mundial que ocorreu no 2º semestre de 2008, mas o tempo deverá ser fixado”. (Idem, p. 118)

O Princípio da Irredutibilidade de Direitos está vinculado à ideia de “interatividade, isto é, de indisponibilidade de direitos. Seu objetivo de limitar a autonomia da vontade das partes” (BARROS, 2009, p. 91).

Importa lembrar que a irredutibilidade de direitos não se refere somente ao salário e sim a uma série de direitos e garantias. Ex. Direito de descanso, na jornada de trabalho, descanso anual. Direito de assinatura da CTPS, recebimento de férias, recebimento de aviso prévio, recebimento de 13º salário, recolhimento INSS e FGTS. Direito à segurança do trabalho, direito e garantias coletivas, etc.

A renúncia de direitos trabalhistas em regra será nula, previsto no artigo 9º da CLT. Contudo a lei expressamente estabelece algumas exceções, que se dão somente em casos especiais, conforme se podem notar nos exemplos supramencionados.

2.8 Princípio da Continuidade da Relação Empregatícia

O Princípio da Continuidade da Relação de Trabalho assegura ao empregador a sua continuidade no emprego “salvo em prova em contrário, o contrato de trabalho é tido como ajustado por tempo indeterminado” (FÜHRER, 2002, p. 33).

Neste sentido, o princípio da continuidade está exteriorizado em norma constitucional específica, assim podemos verificar o artigo 7º, I, da Constituição, a saber:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos (Art.7º, I, CF/88) (MARTINS, 2002, p. 65).

Ora, vê se que o legislador constitucional protege o trabalhador de determinadas situações, tal como a dispensa. São instituídas por lei complementar ao empregador penalidades de cunho pecuniário caso queira dispensar imotivadamente o trabalhador. Vale lembrar que o contrato de trabalho “é de trato sucessivo, ou seja, ele não se esgota mediante a realização instantânea do ato, mas perdura no tempo” (PINTO, 2003, p. 26).

Argumento bastante convincente do objetivo deste princípio é que o contrato de trabalho é contínuo e o tempo do contrato “explica a existência dos poderes diretivo e disciplinar do empregador, dos quais decorre o dever de obediência, fidelidade e de diligência do empregado” (BARROS, 2009, p. 172). Logo, podemos afirmar que o legislador atribui valor ao tempo de vinculação nas relações de emprego, que deve ser prolongada.

Assim como os demais princípios, este também sofreu algumas limitações, ou seja, flexibilizações. No contexto atual há uma série de contratos por tempo determinado, pondo fim a relação empregatícia em um dado momento, e por consequência a continuidade do emprego. Apesar de flexibilizado, é importante notar que este, assim como os demais princípios, vigoram e ainda orientam as

relações de trabalho.

3- NECESSIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO TRABALHISTA BRASILEIRO

3.1 - Flexibilização do Direito do Trabalho

Segundo Nascimento (2005) o Brasil vem sofrendo significativas alterações no mercado de trabalho, desde o período pós-guerra, intensificando-se na última década. Ditas alterações, em consequência das novas tecnologias, da globalização, da internacionalização das economias, das crises econômicas, vêm contribuir para o desemprego em massa e a ampliação do trabalho informal, constituído este pela força de trabalho excedente.

Em virtude dessa realidade, em contraposição à rigidez da legislação, surge a ideia de flexibilização e desregulamentação. “O país já tem sinais concretos de flexibilização”, apresentados na forma de “contratar, na compensação de horas excedentes, na jornada de trabalho, na duração do contrato, entre outras” (NASCIMENTO, 2005, p.12).

A discussão justamente gira em torno do benefício ou malefício que isto pode trazer ao trabalhador e sua família, haja vista que essa flexibilização somente virá subtrair direitos já incorporados à vida do trabalhador, resultado de muitas lutas travadas ao longo dos últimos séculos, ou seja, desde a Revolução Industrial, iniciada na Europa e Estados Unidos e continuada no Brasil.

A formação histórica do Direito do Trabalho está vinculada à “Revolução Industrial, processo que se desenvolveu na Inglaterra, no século XVIII, em cujo período, mais precisamente no ano de 1712”, foi descoberta a máquina a vapor por “Thomas Newcomen, logo empregada com fins industriais e aperfeiçoada por volta da segunda metade do mesmo século” (MANUS, 2002, p. 56).

Neste sentido, Gomes (2002) afirma que o desemprego rural que se fez abater sobre a Inglaterra, desde o século XVI, fez com que o trabalhador do campo buscasse a cidade para trabalhar na indústria, que passou a desenvolver-se em larga escala. Grandes grupos trabalhavam nas minas, na busca das riquezas do subsolo. Residiam próximos aos locais de trabalho, sujeitando-se a perigos constantes, como: explosões, incêndio, poeira, inundações, intoxicações e

desmoronamentos, vitimando trabalhadores por esses perigos ou por doenças, consequentes, causadas por condições de trabalho precário, ficando afastados do trabalho sem assistência.

Da mesma forma, juntava-se a mão-de-obra em torno da indústria metalúrgica, de tecelagem e outras, incluindo aqui a participação de mulheres e crianças, cujos salários eram sempre mais baixos. “O Direito do Trabalho é fruto da inteiração do fato econômico com a questão social”. Sua evolução adveio da Revolução Industrial. “Seu Registro de Nascimento pode ser encontrado na Inglaterra” (PINTO, 2003, p. 26).

O proletariado tomou forma, onde os trabalhadores tinham jornada de 14 à 16 horas, habitavam em condições subumanas, tinham família numerosa, não dispunham de desenvolvimento intelectual e recebiam baixa remuneração em troca. Assim, Pinto (2003, p. 13) diz que “o proletário não é um ser acabado, senão um ser diminuído. É um desajustado, sem patrimônio, sem casa, sem cidade, às vezes, longe da Pátria. É dependente e passivo”.

Dessa forma, não havia contratos registrados de trabalho. Havia livre acordo que sempre favorecia o empregador, o qual encerrava a relação de emprego no momento que bem lhe entendesse. A imensa quantidade de trabalhadores ao redor da máquina, anteriormente concentrado em pequenos núcleos artesanais, onde aperfeiçoavam suas habilidades pessoais e eram reconhecidos por isso, agora, igualaram-se em termos de função e trabalho, não distinguindo nem mão-de-obra feminina nem infante-juvenil. A única desigualdade era o menor salário recebido pelas mulheres e crianças que, em geral, tinham a mesma jornada de trabalho.

Todo esse sofrimento e insegurança foram tornando insuportável a vida dos trabalhadores e criou-se uma consciência coletiva pelos mesmos ideais, pela necessidade de libertação, buscando uma vida digna e justa. Assim, coloca Gomes (2005, p. 2) “a identidade de condições de vida cria sólidos liames de solidariedade entre os membros do grupo social oprimido” que os fortifica para reivindicar direitos. Segue o autor dizendo que “o impulso inicial dado para o aparecimento do Direito do Trabalho foi obra do próprio operário, e não benevolência de filantropos, da classe patronal, ou do Estado” (GOMES, 2005, p. 2-3).

Este é o cenário em que nasce o Direito do Trabalho. A produção industrial cria aquelas grandes concentrações de trabalhadores ao redor da máquina e a super exploração desses mesmos trabalhadores pelos patrões, sem qualquer limite, tornando insuportável a vida que passam a levar e estimulando a procura de uma solução para estes graves problemas. (MANUS, 2002, p. 26).

Assim, observe-se que, à época das revoluções, o liberalismo econômico permitia que as forças do mercado ditassem as regras a serem estabelecidas entre empresário e empregador, onde não havia nenhuma interferência do Estado.

Buscaram, então, os trabalhadores, garantias estatais para seus direitos, através do Movimento Sindicalista decorrente da Revolução Popular Francesa (1848), da publicação do Manifesto Comunista de Marx e Engels, contestando o individualismo pregado pela Revolução Francesa (1789). Contudo, somente ao final da Primeira Guerra Mundial (1914), efetivamente ocorreu a intervenção do Estado nas relações entre empregados e empregadores, com a criação da organização Internacional do Trabalho. Em seguida, algumas Constituições passaram a reconhecer direitos básicos do trabalhador e coibir abusos por parte do empregador. Consolidou-se, a nível mundial, o Direito do Trabalho em 1948 pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, que reconheceu efetivamente as entidades sindicais (MANUS, 2002, p. 76).

Neste sentido a origem dos direitos do trabalhador, Martins (2002, p. 6) afirma que o "Direito do Trabalho surgiu, assim, da luta dos trabalhadores pelo reconhecimento da dignidade do trabalho humano", das condições em que "se deve desenvolver e o que lhe corresponde em termos de retribuição pelo esforço produtivo".

Pode-se dizer que o Direito do Trabalho é uma consequência da questão social criada, a partir da Revolução Industrial, quando, de um lado, estavam os trabalhadores que passaram a sentir a necessidade de valorizar a força do próprio trabalho e de preservar a própria dignidade e, do outro lado, delineava-se o desenvolvimento industrial, com uma nova face, fruto do avanço científico, que exigia uma participação mais efetiva da mão humana.

3.2 Flexibilização do Direito do Trabalho no Contexto Atual

Flexibilizar “é uma forma de modificar, de atenuar, de minorar efeitos, de adaptar à realidade” (FERREIRA, 2011, p. 194). Ou seja, não é exatamente a revogação ou exclusão de direitos trabalhistas, mas a modificação de certos direitos, mormente, em momentos de crises econômicas. Pode-se dizer que se trata de uma reação às normas vigentes consideradas em desacordo com a realidade que se vêm alterando no decorrer da história da humanidade, fruto de avanços tecnológicos, mudanças sociais, econômicas, políticas, culturais, etc.

Flexibilização das condições de trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política e social existentes na relação entre o capital e o trabalho (MARTINS, 2002, p. 25).

Note-se que Martins (2002) entende que o correto seria falar em flexibilização das condições de trabalho, por serem estas as condições que serão flexibilizadas, e não o Direito do Trabalho em si.

A doutrina aponta várias causas da flexibilização das condições de trabalho. Segundo Martins (2002), entre elas desenvolvimento econômico, globalização, crises econômicas, mudanças tecnológicas, encargos sociais, aumento de desemprego, aspectos culturais, economia informal e outras causas sociológicas.

Logo, tem-se que a evolução tecnológica, que inclui automação, robótica e microeletrônica, não cria novos empregos, ou até crie vagas para novas especialidades, mas, certamente, elimina muita mão-de-obra não especializada.

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 (MARTINS, 2002, p. 44).

Neste sentido, Arruda (1998, p. 87) afirma que “milhares de trabalhadores perdem seus postos de trabalho, por não terem condições de assimilar as mudanças tecnológicas que poderiam propiciar-lhes novos empregos”.

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.

A globalização, por sua vez, determina a competição econômica internacional, sendo que as empresas são levadas para o espaço geográfico que lhes proporcionar mais lucros, não havendo fronteiras como limites, mas a busca pelo melhor retorno, “o próprio desenvolvimento natural do capitalismo, em face da constante necessidade de maximização dos lucros, empurrou o sistema para além das fronteiras nacionais” (MORATO, 2003, p. 25).

Assim, o capital financeiro se instala no país que oferece melhores oportunidades de crescimento, evitando instalar-se onde o trabalho é excessivamente 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, 2000, p. 82).

Nesta ótica Manus (2002) afirma para onde são levados os capitais, são criados empregos. A grande competitividade entre os países centrais, mormente Japão, Estados Unidos e Europa, faz com que eles busquem investir onde houver melhor retorno, ou seja, onde o custo da mão-de-obra é mais barato. Assim, os países em vias de desenvolvimento (periféricos) buscam adequar-se às exigências para trazer empresas desse porte e poder oferecer mais empregos a seu povo.

Essa adequação, no mais das vezes, exige flexibilidade nas normas trabalhistas, menor rigor no cumprimento de leis, menos compromissos por parte dos aplicadores externos. O objetivo dessas empresas forasteiras, que adentraram nossas fronteiras trazidas pela globalização, é sempre maior lucratividade, maior ganho de capital.

Neste sentido, segundo Arruda (1998), esse capitalismo de última geração, financeiro e especulativo 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.

Além disso, aspectos sociológicos e culturais também interferem na idéia de flexibilização do Direito Trabalhista, haja vista, nos últimos anos, o ingresso da mulher no mercado de trabalho ocupou espaços que antes eram somente ocupados pelos homens. Assim também, a migração dos trabalhadores da área rural para a urbana, a proliferação da economia informal, entre outros.

Apontadas e refletidas as causas que levam a pensar em menor rigidez das normas trabalhistas e analisando o binômio necessidade do empregado e possibilidade econômica da empresa, caminha-se verdadeiramente para uma realidade que visa a flexibilizar o Direito do Trabalho. Contudo, não se pode ignorar que o trabalho deve ser um meio de realização do ser humano e não uma forma de oprimi-lo. 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" (MARTINS, 2002, p. 45).

Essa flexibilização, portanto, não deveria significar diminuição 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.

Há várias formas de flexibilizar, ou vários aspectos possíveis de flexibilização, de acordo com o saber de Martins (2002), quais sejam a remuneração, a jornada de trabalho, a contratação, o tempo de duração do contrato, a dispensa do trabalhador.

A flexibilização tornou-se mais perceptível na última década do século XX, porém, em nosso ordenamento jurídico, ela iniciou com a “Carta Magna de 1988, que, em seu art. 7º, prestigia a flexibilização de algumas regras do Direito do Trabalho, sendo que, posteriormente, seguiram-se outras leis” (JUCÁ, 2000, p. 63).

- a) FLEXIBILIZAÇÃO DO SALÁRIO – Art. 7º, VI. – Permite que os salários sejam reduzidos por convenção ou acordo coletivo de trabalho.
- b) FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO – Art. 7º, XIII – Autoriza a compensação ou redução da jornada de trabalho, mediante acordo ou convenção coletiva.
- c) FLEXIBILIZAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO – Art. 7º, XIV – Permite a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (GOMES, 2005, p. 142).

Observa-se que a Constituição Federal, ao mesmo tempo em que autoriza a flexibilização, impõe limites, a exemplo do inciso VI, art. 7º, que limita a irredutibilidade do salário à convenção ou acordo coletivo. O Direito do Trabalho brasileiro já contempla algumas formas de flexibilização, como:

Em relação à flexibilização na lei fica registrado que a Constituição Federal de 1988 mitigou alguns direitos trabalhistas, ao acabar com o regime de indenização previsto no art. 478 da CLT, e ao permitir, por negociação coletiva, a redução de jornada de trabalho, a redução de salários, a compensação de horas extras, a modificação do regime ininterrupto de revezamento, inseridos no bojo da Carta Magna, no art. 7º, incisos III, VI, XIII, XIV e XXVI. Ainda em relação à redução dos direitos trabalhistas na legislação do trabalho, esta vem se multiplicando, a exemplo do parágrafo único do art. 442 da CLT, acrescido pela Lei nº 8.949/94, que isenta do vínculo de emprego a relação de trabalho cooperado e o contrato a tempo parcial, previsto no art. 58-A da CLT; a previsão do banco de horas inserido no § 2º do art. 59 da CLT, instituídos pela MP nº 2.164-14/01; o contrato de trabalho por prazo determinado, instituído pela Lei nº 9.601/98, entre outras formas de flexibilizações, como a terceirização (PINTO, 2003, p. 67).

É um contrato menos oneroso para o empregador quando do término do pacto laboral, pois a empresa fica isenta de pagar a indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS, bem como do aviso prévio.

A lei impõe limitações a esta forma de contratar, objetivando evitar fraudes por parte do empregador. É um contrato que só pode ser prorrogado por

uma única vez (art. 451, CLT), sob pena de passar a vigorar sem determinação de prazo.

Este pacto laboral é utilizado quando sua vigência depende de termo prefixado ou da execução de serviços mencionados, ou ainda da realização de certo acontecimento provável de previsão aproximada. São exemplos os contratados de safra, colheitas de uva, fumo, maçã, entre outros, em épocas determinadas. Ou para substituir empregada em licença-maternidade ou para empregados em licença por acidentes de trânsito.

b) BANCO DE HORAS – É o serviço extraordinário não remunerado, mas compensado. A flexibilização se materializa no não pagamento das horas excedentes, e na compensação das mesmas. Assim define (PINTO, 2003, p. 79).

Um sistema onde há compensação de horas trabalhadas a menos, sem prejuízo do pagamento, com as trabalhadas a mais, sem a respectiva retribuição indenizada, depois de determinado período convencionado pelos contratantes, mediante prévia autorização por instrumento de negociação coletiva, com resgate do saldo pelo credor final.

Portanto, previsto no “art. 59, parágrafo 2º, CLT, originalmente montado pelo art. 6º, Lei 9601/98, com nova redação dada pela MP 2.164-41, de 24/08/2001” (JUCÁ, 2000, p. 154).

Poderá ser desobrigado o acréscimo de salário se, por entendimento de acordo ou convenção de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias.

c) TRABALHO A TEMPO PARCIAL – É a flexibilização da duração do trabalho, que entrou no regramento legal pela Medida Provisória n. 1.709, de 06 de agosto de 1998, disciplinada, posteriormente, por várias outras Medidas Provisórias. Está amparada no artigo 58-A, CLT (PINTO, 2003, p. 85).

Segundo a citação, é de natureza puramente individual, pois não depende de nenhum tipo de autorização ou prefixação de condições pelas representações sindicais das categorias.

É uma jornada reduzida de 44 horas para 25 horas semanais, com remuneração proporcional ao trabalho realizado. A distribuição da respectiva jornada fica a critério dos contratantes, podendo ser, por exemplo, três dias de 8 horas.

Depreende-se, do exposto, que já são largas as possibilidades de se flexibilizar o Direito do Trabalho, fulcro na própria Constituição, CLT ou leis esparsas que foram surgindo. É, sem dúvida, momento de alta preocupação cuja solução deveria partir dos governantes. Contudo, sabe-se que, diante da situação de caos em que o país se encontra, com o desemprego aumentando conforme se vai avançando, o trabalhador continuará desprotegido e inseguro e, por consequência, aceitará as condições que a empresa lhe oferecer para não ficar abandonado à própria sorte.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Percebemos que a construção dos significados atribuídos ao trabalho ao longo da vida produtiva do homem passou, necessariamente, por diversas metamorfoses. Para apreender a categoria trabalho, e em especial os sentidos atribuídos a ele com toda diversidade e heterogeneidade que essa dimensão comporta, ou, em sua natureza multidimensional, é indispensável abranger diversos aspectos da atividade humana, na busca de um processo de totalização, que nunca alcança uma etapa definitiva e acabada.

Com a finalização deste trabalho podemos verificar a importância de se conhecer a flexibilização do Direito do Trabalho uma vez que todos nós estamos sujeitos a participar desta relação tanto na figura de empregador quanto na figura de empregado e independente de qual ocupamos devemos ter a conduta mais correta possível e isto só acontecerá se conhecermos tanto nossos direitos como obrigações tendo em vista que, ao contratar, criamos um vínculo jurídico que exige termos uma conduta em conformidade com a exigência da legislação.

A flexibilização dos direitos trabalhistas, ainda que guarde suas polêmicas, é assunto em evidência na realidade econômica de nosso país. Conforme abordado no segundo capítulo do presente trabalho, muitas são as causas que dão ensejo ao tema, sejam as crises vivenciadas pelos setores produtivos, os efeitos da globalização, os altos encargos a serem arcados pelas empresas na contratação de empregados ou a necessidade de maior oferta de emprego diante da perene crise empregatícia vivenciada em nosso país.

De fato, sem deixar de lado o histórico da conquista dos direitos trabalhistas, abordado neste trabalho, não pode o operador do direito, na atualidade, desviar seus olhos do tema da flexibilização. Seja para defesa, ou para repúdio desta doutrina, deve o profissional jurídico atentar-se para suas causas, efeitos e consequências.

Assim, o ordenamento jurídico brasileiro, seja constitucional ou infraconstitucional, traz em sua envergadura algumas formas flexibilizatórias, tanto formas pautadas em uma diminuição temporária de direitos, com a intervenção sindical, quanto em formas de contratação diferentes das formas típicas, com maior abrandamento à burocracia e encargos advindos da relação empregatícia.

Ressalta-se que as formas legais de relativização dos direitos trabalhistas são hábeis a gerarem empregos e, em determinadas épocas de crise, auxiliarem na manutenção deste vínculo. Entretanto, algumas delas ainda são vistas com ressalvas pela sociedade, trabalhadores, setores produtivos.

O trabalho desenvolvido aponta algumas práticas flexibilizatórias, tais como as formas diferenciadas de contratação, a flexibilização salarial e da jornada (previstas estas últimas na Constituição Federal), que podem ser utilizadas como forma de auxiliar a geração de empregos. Entretanto, deve-se resguardar o trabalhador de qualquer forma de desregulamentação, que deixa este à mercê das leis de mercados, o que é inconcebível a imensa luta para conquista dos direitos trabalhistas.

É necessário relativizar a ideia de que o Estado deve tudo prover e adequar as normas à realidade social. Contudo, não pode ser totalmente suprimida a regulamentação estatal com referência ao Direito do Trabalho. Deve a legislação manter a proteção ao trabalhador, garantindo-lhe os direitos conquistados a duras penas, como se pode constatar historicamente. O trabalhador, que é frágil, desprotegido, hipossuficiente, não pode ficar desamparado, sujeito à lei do mais forte ou à lei do mercado.

O ideal seria uma flexibilização, adotada somente em períodos de crise, que pudesse garantir ao trabalhador condições de sustento seu e de sua família, dentro do princípio da dignidade da pessoa humana, garantido constitucionalmente, ao mesmo tempo em que pudessem as empresas se manter para continuar gerando emprego e a circulação de capital, pois "ter trabalhadores, mas não ter empresas, é totalmente utópico" (MARTINS, 2002, p. 131).

Contudo, sabe-se que é muito inseguro assumir-se uma posição como esta, eis que ainda se visualiza as consequências do capitalismo sobreporem-se às necessidades sociais. Ou seja, uma empresa de grande porte, quando sobrevier lucro, seguramente não admitirá empregados, investirá, isto sim, em tecnologia e máquinas que substituam a participação humana, pois, como dito anteriormente, estas não adoecem, não tiram férias, não exigem direitos, nem estabilidades especiais.

Neste sentido, argumenta Martins (2002, p.128):

A flexibilização não deveria suprimir direito, mas apenas adaptar a realidade existente à norma ou então adequá-la à nova realidade. Em razão das inovações tecnológicas e da competitividade no mercado internacional, a empresa moderna só irá sobreviver se conseguir reduzir seus custos, de modo a competir no mercado, tanto interno como externo.

Conclui-se que resta clara a ideia de que a CLT apresenta um certo envelhecimento em relação a todas as transformações ocorridas ao longo dos últimos 60 anos. Porém, há que se ter cuidado para que as reformas nunca sejam para piorar as condições para o trabalhador e, sim, para melhorá-las, haja vista que este é, enfim, o sustentáculo da economia do país.

Tem o direito o ser humano de trabalhar em condições dignas e receber salário digno, é o que assegura a Constituição deste país em que se vive Estado Democrático de Direito, cujos direitos trabalhistas estão fundamentados no princípio maior, previsto no artigo 1º, inciso III. "Hoje o próprio conceito de democracia é inseparável do conceito de direitos do homem" (BOBBIO, 1992, p. 101).

Não se pode, portanto, dissociar tal princípio da elaboração de qualquer norma, ou reforma do Direito do Trabalho, sob pena de se estar suprimindo os valores maiores que asseguram o mínimo de bem-estar a todo brasileiro, atentando-se que as propostas neoliberais de desregulamentação das ditas leis, contrariam os princípios constitucionalmente garantidos.

Depreende-se dessa reflexão que o Brasil não está preparado para a flexibilização das normas laborais, pois estarão elas contribuindo para ainda maior concentração de renda nas mãos de poucos e ampliando a injustiça social, que se faz sentir desde as últimas décadas e agravando-se a cada avanço tecnológico e global. "Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III – a dignidade da pessoa humana" (BOBBIO, 1992, p. 43)

Pode-se concluir que a cada direito que se perde não corresponderá nenhum ganho. Pelo contrário, estará o trabalhador amargando perdas e deixando para trás, a cada uma delas, um pouco da sua dignidade tão propalada pela Constituição Federal de 1988.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, Kátia Magalhães. **Direito Constitucional do Trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal.** São Paulo: LTr, 1998.

AZEVEDO, Odonel Urbano. **Direito do Trabalho para Concursos.** São Paulo: Atlas, 2001.

BARROS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional.** 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

BECKER, Manoel Gonçalves Ferreira. **Comentários à Constituição Brasileira de 1988.** Vol. 1. Arts. 1º a 103. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos.** 9. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos.** 4. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

CUNHA, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho.** 27. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTR, 2001.

FERREIRA, Aurélio B. de Hollanda. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa.** 5. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2011.

FUHRER, Cássio Mesquita Barros. **Flexibilização do Direito do Trabalho. Revista Trabalho e Processo.** São Paulo: Editora Saraiva, nº 2, setembro de 2002.

GOMES, Orlando e Élson Gottschalk. **Curso de Direito do Trabalho.** 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

JUCÁ, Francisco Pedro. **Renovação do Direito do Trabalho: abordagem alternativa à flexibilização.** São Paulo: LTr, 2000.

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MALLETE, Christophe. **A Loucura do Trabalho.** 5. ed. São Paulo: Cortez, 1998.

MORATO, João Marcos Castilho. **Globalismo e Flexibilização Trabalhista**. Belo Horizonte: Inédita, 2003.

MAIOR, Segadas César. **Instituições de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTR, 2005.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

MARQUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. rev. EATUAL. São Paulo: Saraiva, 2005.

NETO, Domenico de Ribeiro. **O Futuro do Trabalho**. 6. ed. Brasília: Editora UNB, 2008.

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