



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

NATASHA MIRELLA MELO COSTA

FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

Assis
2016

NATASHA MIRELLA MELO COSTA

FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial de aprovação no curso de Direito, ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA.

Aluno: Natasha Mirella Melo Costa

Orientador: Prof. Ms. Luiz Antônio Ramalho Zanoti

Assis
2016

FICHA CATALOGRÁFICA

C837f COSTA, Natasha Mirella Melo
Flexibilização das normas trabalhistas / Natasha Mirella Melo
Costa .-- Assis, 2016.
51p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). – Fundação Educa-
cional do Município de Assis-FEMA

Orientador: Ms. Luiz Antonio Ramalho Zanoti

1.Trabalho-normas 2.Flexibilização

CDD 342.63

NATASHA MIRELLA MELO COSTA

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao instituto municipal de ensino superior de Assis, como requisito do curso de graduação, analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: Prof. Ms. Luiz Antônio Ramalho Zanoti

Analizador:

ASSIS
2016

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, pois foi fonte de toda minha dedicação, aos meus pais, minha família, amigos e ao meu namorado, os quais foram fundamentais para a realização desta conquista.

AGRADECIMENTOS.

GRADEÇO A DEUS, EM ESPECIAL, POIS SEM ELE NÃO HAVERIA ESSA VITÓRIA, AGRADEÇO AOS MEUS PAIS QUE SEMPRE ME ENSENTIVARAM A TRILHAR MEU CAMINHO COM GARRA, E AO MEU NAMORADO, QUE CAMINHOU AO LONGO DE TODOS ESSES ANOS, AO MEU LADO.

“Lutar pela igualdade sempre que as diferenças nos discriminem; lutar pela diferença sempre que a igualdade nos descaracteriza”.

Boaventura Sousa Santos.

RESUMO

Com base em doutrinas, jurisprudências e também artigos de cunho científico, o presente trabalho estuda a relação empregatícia do trabalhador em face ao empregador, tendo como ponto de partida os primórdios das civilizações até o momento atual, tendo como foco principal a Flexibilização das Normas Trabalhistas. Levando em consideração ambos os lados da relação contratual, bem como a hipossuficiência do trabalhador, o estudo abordou o Direito do Trabalho, princípios que regem a relação contratual, as possibilidades de flexibilização, como também, os pontos positivos, negativos e limites da flexibilização das Normas Trabalhistas.

Palavras-chave: Direito; Princípios; Flexibilização;

ABSTRACT

Based on doctrines, jurisprudence as well as articles, this paper studies the relationship worker employment in relation to the employer, taking as its starting point the dawn of civilization to the present time, with the main focus on Easing of Labor Standards. Taking into account both sides of the contractual relationship and the hipossuficiência worker, the study addressed the Labour Law, the principles governing the contractual relationship, easing the possibilities for, but also the positives, negatives and limits the flexibility of Labor standards.

Keywords: Law, Principles, Relaxation;

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO.....	12
2.1 HISTÓRIA DO TRABALHO.....	12
2.2 SURGIMENTO DAS NORMAS TRABALHISTAS.....	16
2.3 INICIO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	19
3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	21
3.1 A IMPORTÂNCIA DOS PRINCÍPIOS.....	21
3.2 OS PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO TRABALHISTA....	22
3.2.1 Princípio "in dubio pró operario".....	23
3.2.2 Princípio da Condição mais Benéfica.....	24
3.2.3 Princípio da Aplicação da Lei mais Favorável.....	25
3.2.4 Princípio da Primazia da Realidade.....	25
3.2.5 Princípio da Continuidade da Relação Empregatícia.....	26
3.2.6 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos Trabalhistas.....	27
4. O FENÔMENO DA FLEXIBILIZAÇÃO.....	28
4.1 HISTÓRICO E DEFINIÇÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO.....	28
4.2 A FLEXIBILIZAÇÃO EM FACE DA CONSTITUIÇÃO DE 1988.....	31
4.3 FORMAS DE FLEXIBILIZAÇÃO.....	33
4.3.1 Da Remuneração.....	33
4.3.2 Da Jornada.....	34
4.3.3 Da Contratação.....	35
4.3.4 Do Tempo de Duração do Contrato de Trabalho.....	36
4.3.5 Da Dispensa do Trabalhador.....	36
5. OS IMPACTOS DA FLEXIBILIZAÇÃO.....	38
5.1 DOS PONTOS FAVORÁVEIS DA FLEXIBILIZAÇÃO.....	38
5.2 DOS PONTOS DESFAVORÁVEIS DA FLEXIBILIZAÇÃO.....	40
5.3 DOS LIMITES DA FLEXIBILIZAÇÃO.....	42
6. CONCLUSÃO.....	45
REFERÊNCIAS.....	47

INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da civilização, o homem necessitou trabalhar, para que assim obtece seu próprio alimento. Porém, com o passar do tempo, as mudanças foram inevitáveis e assim surgiram grandes modernizações, das quais revolucionaram a posição do homem perante o seu estilo de vida, bem como perante a sociedade.

Com o surgimento da Revolução Industrial, foi criada outra classe de trabalhadores, o proletariado, a qual era submetidos, homens, mulheres e crianças, a um tipo de trabalho escravo, sendo que os mesmos trabalhavam em jornadas excessivas, sem condições adequadas, com salários baixos, de pouco ou nada desenvolvimento intelectual, assim como, o ambiente laboral que possuía vários riscos de acidentes.

Levando em consideração os dois lados, tanto o trabalhador como o empregador, vale lembrar que historicamente os trabalhadores sempre estiveram na posição de hipossuficiência em relação aos empregadores. Devido a isso, houve a necessidade de criação de uma legislação própria para proteger, organizar e reger as relações contratuais de ambos os lados a partir da tutela do Estado.

Com o surgimento de um novo instituto, a “flexibilização”, devido as crises e os desempregos, o Estado surge tirando a rigidez de algumas normas, deixando-as mais “maleáveis” para que houvesse a manutenção empregatícia e a economia não descaísse.

Assim, deste modo, fundamentando em doutrinas, jurisprudências, consolidação das leis de trabalho, constituição federal e artigos, adiante será abordado os pontos positivos e negativos do instituto, levando em consideração os empregos e empregadores, tendo por fim a conclusão do trabalho como uma solução para os trabalhadores que tem seus direitos restringidos e o empregador que por vezes necessita de uma ajuda tendo em vista o contexto histórico do momento.

2. SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO

2.1 HISTÓRIA DO TRABALHO

A atividade laborativa sempre existiu na vida dos homens como necessidade para atender suas demandas de sobrevivência. Porém, anteriormente, apenas os marginalizados da sociedade, tinha essa obrigação, pois era algo visto como sujo, inadequado, imposto aquela determinada pessoa como punição divina.

Assim, de acordo com Martins Filho, a definição do trabalho consiste em ser:

(...) toda ação humana, realizada com dispêndio de energia física ou mental, acompanhada ou não de auxílio instrumental, dirigida a um fim determinada, que produz efeitos no próprio agente que a realiza, a par de contribuir para transformar o mundo em que se vive (2010, p. 23).

Na antiguidade, de acordo com Segadas Vianna, o trabalho tinha como fim a garantia de alimento e posteriormente, para se defender dos animais e de outros grupos ou tribos, passou a construir suas armas, criando a primeira atividade laboral (2000, p. 27).

Podemos observar, que primeiramente o trabalho era primitivo realizado apenas para sustento próprio, como para a alimentação e vestuário. Com o lapso temporal, o crescimento da convivência entre os humanos e a introdução da pirâmide social, surge a disputa e a subordinação em relação uns aos outros, onde há o surgimento de novas classes afortunadas contra as desfavorecidas.

Desta maneira, surge o trabalho escravo, a qual época marcada por muita exploração e desvalorização do ser humano, como Martins:

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus (2003, p. 38).

Os egípcios, gregos e romanos foram quem iniciou este tipo de trabalho, com os famosos prisioneiros de guerras, utilizando-o para variáveis funções: gladiadores, fabricação de utensílios, construções, trabalhos domésticos, dentre outras posições, utilizando os adultos, bem como, as crianças, como menciona Minharro:

Na Roma e Grécia antigas, a escravatura era uma instituição lícita e os escravos, fossem eles crianças ou adultos, não tinha proteção estatal. Ficavam, pois, ao arbítrio dos proprietários que, via de regra, não poupavam os menores das atividades laborais (2003, p. 15).

Vale lembrar, que o trabalho escravo foi feito por diversas etnias, por diversos gêneros e diversas idades. Como por exemplo, pelos negros, índios, homens, mulheres e até crianças, sendo que o mesmo ocorria e ainda ocorre clandestinamente, até pouco tempo atrás com a revolução industrial e antes do surgimento do Direito Trabalhista.

Contudo, esse tipo de atividade era caracterizada pelas excedentes horas de trabalhos realizados, sem remuneração, sem descanso, muitas vezes sem alimentação, em ambientes hostis, sujos, inadequados, não possuíam direitos, eram vendidos e comprados como mercadorias e ainda, quando não cumpriam ordens eram castigados com extrema violência.

Com o declínio da escravidão, em um segundo momento, de acordo com Martins, deu se início a época da servidão, isto é, do feudalismo, o qual os servos, quase em regime escravo, prestavam serviços as terras do senhor feudal, recebendo em troca proteção militar e social (2001.p.34)

Trata-se de modalidade usada durante a Idade Média, no regime do feudalismo, onde os servos davam sua força de trabalho aos donos de terra, em troca de proteção e do uso da propriedade (MARTINS, 2003, p. 38).

O modelo feudal era praticamente todo feito no campo, onde a economia era

de subsistência. Os donos das terras, os senhores feudais, eram os que possibilitavam os servos usarem as terras com limitações e pagamentos de tributos à eles, em troca, podendo utilizar como casas.

Embora o sistema feudal possuía características bem semelhantes ao da escravidão, a diferença consistia em os servos não serem propriedades de seus senhores, nem serem mercadorias de compra e venda no comércio como menciona Sússekind (2002, p. 07) “(...) o colono era pessoa, pertencente à terra. Sendo pessoa, sujeito de direito, podia transmitir, por herança, seus animais e objetos pessoais: mas transmitia também a condição de servo”

Ressalta-se ainda, que a Igreja na época tinha grande poder social e utilizava-se da sua autonomia para manter a seguinte ordem na relação entre os senhores feudais e os servos.

Com o enfraquecimento do modelo feudal e as constantes revoluções que eclodiam nesta época, Cassar dispõe:

O direito do trabalho nasce como a reação à Revolução Francesa e Industrial e à crescente exploração desumana do trabalho. É um produto da reação ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano (2007, p.17).

Desta forma, o sistema que vem dominando desde o declínio da servidão (o capitalismo) consisti em ser um sistema econômico que visa os interesses individuais, como o da propriedade privada, tendo em vista o aumento de produção e rendimento visando somente os fins lucrativos.

Com esse novo sistema a organização laboral humana teve grandes mudanças tendo em vista a criação de máquinas a vapor e energia que tinham potencial de gerar grande produção transformações da natureza em materiais industrializados, gerando uma grande produção. O qual mudou drasticamente a vida da classe do proletariado, conforme leciona Geradi:

O homem passou a ser operador máquinas. No sistema novo de produção a cabeça, caput, é a máquina. O trabalho é colocado a

serviço da máquina. Capital e trabalho passam a viver intimamente associado, como uma espécie de verso e anverso, de uma mesma moeda, de forma que o capital não vive sem o trabalho e este não tem espaço fora do capital. (2005.p.15)

Inclusive, Sussekind afirma que A invenção da máquina e sua aplicação à indústria iriam provocar a revolução nos métodos de trabalho e, conseqüentemente, nas relações entre patrões e trabalhadores (2003, p. 32).

Com este novo sistema de produção o trabalho teve modificações, sendo que a mão de obra humana estava sendo substituída pelas máquinas, ocasionando desempregos ou então eram submetidos a salários ínfimos. A jornada era de 14 a 16 horas e a exploração de mão de obra infantil chegou a níveis alarmante (CASSAR, 2007, p.17) bem como, acidentes de trabalho, lugares hostis, sujos e perigosos.

Nascimento dispõe:

A liberdade de fixar a duração da diária do trabalho não tinha restrições. Os empregadores tomavam a iniciativa de, segundo os próprios interesses, 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, penosas ou não (2009, p. 19).

Nessa organização, como citado abordado acima, prevalecia a lei do mercado onde o empregador ditava as regras, sem intervenção do Estado – liberdade contratual (CASSAR, 2007, p.17) Sendo assim, neste contexto histórico surgiu as greves.

Como não havia na época legislação para tratar e regulamentar a relação entre empregador e empregado, as greves eclodindo nas cidades, e o sistema seguindo nos moldes do liberalismo econômico, caberia o mercado ditar os “direitos” de cada esfera, do empregado e empregador, prevalecendo a ideia do individualismo dando maior amparo para quem podia mais, ou seja, as regras dispunham-se de acordo com quem detinha o capital para comandar, e assim ordenava como bem desejava, atribuindo a classe hipossuficiente cargas horárias exageradas, tendo que as crianças e mulheres trabalhassem também para que todos pudessem se alimentar.

Com o mundo vivendo nessa fase obscura, onde o proletariado trabalhava para comer, sem direitos, com cargas horárias elevadas, na exploração de mulheres e menores, no alto índice de acidente de trabalho, levando-os a exatidão, sem legislação para amparar e regulamentar essa relação, com o passar de varias greves e reivindicações, segundo Martins, o Estado que antes não interferia nas relações, verificou a necessidade de intervir para solucionar os conflitos trabalhistas, pois prejudicava a ordem interna (2013, p.01).

Assim de acordo com o Martins, em um primeiro momento, o Estado ordenava as partes para que chegassem em um acordo, porem, como isso não acontecia veio a fase da mediação, onde o estado mandava um dos seus representantes para ser o mediador, desta forma surge timidamente uma forma de solução para os conflitos entre ambas as esferas. (2013, p.01)

As primeiras ideias do direito do trabalho surgiram em países distintos na Europa, como na França e a Alemanha, sendo o México primeiro país a ter uma Constituição que versava sobre o tema, e também depois tendo a Espanha, Italia, dentre outros. Sendo que o nosso ordenamento brasileiro teve como base o da Italia, e da Grã-Bretanha.

2.2 SURGIMENTO DAS LEIS TRABALHISTAS

Ariela Fátima Oldoni, se valendo dos ensinamentos de Gerardi, o direito do trabalho origina-se da revolução industrial, a qual ocorreu na Europa no século XVIII, que através de grandes eventos surgiu uma relevante mudança na situação econômica, religiosa, social e cultural. Destacando-se os países: Inglaterra, França e Alemanha, onde as transformações foram maiores e mais intensas (2009, p.22).

O primeiro país a falar sobre o tema foi a Inglaterra que em 1802 promulgou a “LEI DE PEEL” a qual disciplinava o trabalho dos aprendizes paroquianos nos moinhos e que era entregues aos donos das fábricas. Sendo a jornada limitada a 12h por dia, excluindo-se os intervalos para refeições e os trabalhadores não podiam começar a laborar antes das 6h00m e não terminavam antes das

21h00m.

Já em 1819 à 1833 através de outras leis, a Inglaterra proporcionou outras medidas na melhoria na qualidade de vida da própria população, como proibição do trabalho para as crianças de 09 anos de idade, e diminuição na carga horaria nos menores de 16/18 anos (COSTA, 2010)

Assim em seguida a França efetivou um progresso nas jornadas laborais dos trabalhadores em 1813, que foi proibido o trabalho de crianças nas minas, e após um ano, foi vedado o trabalho em feriados e domingos, e em 1939 foi completamente banido o trabalho de menores de 09 anos, sendo a carga horaria baixada para 10 horas diárias o trabalho para menor de 16 anos (COSTA, 2010).

A primeira Constituição versando sobre os Direitos trabalhistas e trazendo consigo um breve inicio do que iriamos tratar na Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948, foi de suma importância e um marco histórico para o mundo inteiro, pois trouxe consigo princípios como por exemplo, dignidade da pessoa humana, liberdade, segurança dentre outros, que passaram a ser como base para as demais Constituições que foram surgindo a partir desse apoio, sendo esse momento um divisor de águas na história do ordenamento jurídico mundial.

A primeira Constituição que tratou do tema foi à constituição do México, em 1917. Em seu artigo 123, se estabelecia uma jornada de trabalho de oito horas, a proibição de trabalho de menores de 12 anos, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção a maternidade, salário mínimo, direito a sindicalização e greves, indenização por dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho.

Nessa vertente, a segunda Constituição a tratar desse tema do direito dos trabalhadores, foi a da Alemanha em 1919 que teve a Constituição de Weimar, a qual disciplinava a participação dos trabalhadores nas empresas, a liberdade de união na organização dos trabalhadores para a defesa e melhoria das condições de trabalho, representação dos trabalhadores na empresa, sistema de seguros sociais dentre outros.

Em 1919, ainda houve o fim da Primeira Guerra Mundial a qual obrigou a

Alemanha a assinar o Tratado de Versales, sendo que nele foi previsto a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, composto por apenas por 10 países, sendo apenas em 1946 foi consolidada a ONU como instituição especializada para as questões internacionais de trabalho.

No início, a OIT tinha a missão de traduzir e publicar a legislação social de diferentes países. Com a evolução da OIT, em 1906 foram celebrados dois convênios em Berna, para reduzir a utilização de fósforo branco na manufatura de fósforos e proibir o trabalho noturno das mulheres. Com a declaração da Primeira Guerra Mundial, ficam interrompidos os esforços da associação, que retomou as atividades no pós-guerra. Na Conferência de Paz, em 1919, foi criada, por solicitação de vários sindicatos, uma Comissão sobre Legislação Internacional do Trabalho. (...)

A primeira Conferência Internacional do Trabalho da OIT foi celebrada em Washington, em outubro de 1919. Durante o período entre as duas guerras mundiais, a OIT funcionou como entidade autônoma (...)

Atualmente, funciona como uma organização tripartite, na qual participam representantes dos governos, dos empregados e dos empregadores, que contam com 156 membros e tem sede em Genebra, na Suíça. A OIT, apesar de desempenhar uma atividade normativa, tem voltado muita atenção às atividades práticas e educativas, com atividades de cooperação técnica. Vários programas foram lançados pela entidade nos últimos anos, onde se destacam o Programa Mundial de Emprego (1969) e o Programa Internacional do Melhoramento das Condições e do meio Ambiente do Trabalho (1976) (CORTES FERNANDES, 2000, p. 27 e 28).

A Constituição da Itália realizada no ano de 1927, com a *Carta Del Lavoro*, instituiu um sistema corporativista que organizava a economia em torno do Estado, interferindo, regulando as relações entre pessoas. Deste modo, os sindicatos não tinham autonomia, sendo eles vinculados e submetidos ao Estado.

Neste modelo de organização corporativa os componentes não seria toda a população cidadã, mas sim apenas os produtores, os quais eram os empregados comerciais, autônomos, braçais, dentre outros.

Deste modo se deu o surgimento das primeiras Leis trabalhistas, estudando as matérias, adaptando conforme a sociedade fora evoluindo, proporcionando mais qualidade de vida e dignidade para a população do mundo inteiro.

2.3 – INICIO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

No Brasil não ocorreram as intensas lutas entre as classes sociais, representativas dos interesses patronais e da classe trabalhadora, como houve na Europa. Isso porque no Século XIX ainda predominavam as atividades agrícola e pecuária. Havia sim uma manifestação aqui e outra ali, em cidades que concentravam um pequeno parque industrial, sem qualquer repercussão em nível nacional (Cairo Junior, 2006, p.07).

Segundo Martins (p. 12/2003), a Carta del Lavoro foi a principal influência e inspiração que o Brasil teve para o início da organização da Justiça do Trabalho no Brasil, adotando o sistema corporativista de Mussolini. Sendo que a outra causa foi o surgimento das convenções coletivas de trabalho. Neste sistema, havia dois órgãos incumbidos de organizar e solucionar os conflitos: As Juntas de Conciliação e Julgamento e as Comissões Mistas de Conciliação.

Deste modo, Cairo Junior separa as fases da história do Brasil da seguinte forma:

a) Fase Embrionária.

Em 1824, as corporações de ofício foram abolidas pela Constituição Federal de 1824, conforme dispunha o Art. 179, inciso XXV.

O sindicato, de fato só apareceu no Século XX, o qual consistia em um agrupamento de trabalhadores, em que o rural foi regulado pelo Decreto nº 979/1903 e o urbano pelo Decreto 1.637/1907, que porém, não deixaram de existir as instituições acima mencionadas.

b) Fase da Ingerência Estatal

No Século XX, na década de trinta, se deu início a intervenção estatal, de modo que a estrutura sindical fora imposta por decreto-lei no modelo da Itália, corporativista fascista.

Neste contexto, era o estado quem criava, modificava, direcionava, as entidades sindicais à um regido controle do governo no intuito de anulas os movimentos sindicais que eram exercitados por trabalhadores imigrantes com o fim de almejar benefícios mínimos.

Em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho e as insatisfações populares cresciam cada dia mais. Após as eleições de 1930, na qual Júlio Prestes foi vitorioso, líderes políticos inconformados promoveram uma revolução, e, assim, o poder foi entregue à Getúlio Vargas (SANTOS, 1991, p. 138 a 141)

Com o decreto 19.770 de 1931, foi instituída a lei dos sindicatos organizando toda a estrutura sindical como as relações entre operários e patrão, atribuindo um numero mínimo para constituição (trinta pessoas de cada sexo), institui um regime para defender ambos os lados, isto é, autorizou o funcionamento das entidades sindicais, e também regularizou.

Através do decreto lei nº 5.452 de 1943, realizado no governo de Getulio Vargas, a CLT foi aprovada e trouxe consigo vários textos legais, por meio de um processo de sistematização, visando consolidar os direitos principalmente a organização sindical que regularizava a atividade.

c) Fase de liberdade limitada

Toda estrutura sindical ligada ao Governo, nesta fase fora desfeito desvinculando do controle intervencionismo do Estado, sendo adotado o principio da liberdade sindical, porém com algumas limitações para gerencia-lo.

Importante lembrar, que o texto que contem dentro da Consolidação das Leis de Trabalho – CLT, esta vigente até hoje, que rege e regulariza os direitos e deveres de cada parte, como também o papel do Estado de mediador.

As Constituições Federais que versavam sobre o tema desde a Carta de 1984, a qual assegurou a liberdade de trabalho, porem aboliu as corporações de oficio, até a Constituição Federal de 1988, que vige nos dias de hoje, fora de grande valia para história do Brasil que veio evoluindo lentamente instuindo aos poucos os direitos e deveres de cada um.

3. OS PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO

3.1 A IMPORTÂNCIA DOS PRINCÍPIOS

Os princípios jurídicos possuem força normativa, sendo utilizados como instrumentos fundamentais, pois dão sentido à norma positivada, com o uso da interpretação, integração e controle. São verdadeiras fontes e exercícios do direito, dando diretrizes não só como fundamentos base, mas também, como ápice de todo o sistema jurídico.

Na visão de Bandeira de Melo, princípio seria definido como:

(...) mandamento nuclear de um sistema, constituindo-se em verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, de forma que lhes compõe o espírito e serve de critério para sua exata compreensão e inteligência. Seria desse modo, o primeiro passo da consecução de uma regulação, passo ao qual devem seguir-se outros. (1997, p.573).

Devido ao fato do direito não se encontrar ao todo positivado em normas, ele se encontra em diversas exteriorizações do fenômeno jurídico, sendo indispensável a utilização da grande parte da materialidade jurídica para correta compreensão.

Neste sentido, Bobbio se utiliza de dois argumentos válidos:

(...) antes de mais nada, se são normas aquelas das quais os princípios gerais são extraídos, através de um procedimento de generalização sucessiva, não se vê por que não devam ser normas também eles: se abstraio da espécie animal obtenho sempre animais, e não flores ou estrelas. Em segundo lugar, a função para qual são extraídos e empregados é a mesma cumprida por todas as normas, isto é, a função de regular um caso. E com que finalidade são extraídos em caso de lacuna? Para regular um comportamento não-regulamentado: mas então servem ao mesmo escopo que servem as normas. E por que não deveriam ser normas?(1989, p. 158-9)

Os princípios possuem carga de eficácia normativa, principalmente como base para impedir que uma norma com conteúdo injusto seja aplicada, pois, não se

pode perder de vista que o que se busca na aplicação da lei é alcançar a Justiça.

No direito brasileiro, a função supletiva dos princípios encontra-se expressamente prevista, no artigo 4º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, no artigo 126, do Código de Processo Civil e no artigo 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece:

Art. 8º – As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho outros, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único – O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Assim, os princípios são base de todo o direito e ordenamento jurídico, especialmente do assunto em tela, o Direito do Trabalho, o qual possui caráter especial tendo princípios próprios, sempre obedecendo ao ideal de justiça social.

3.2 OS PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO TRABALHISTA

De acordo com Reale, os princípios podem ser comuns a todo o fenômeno jurídico, ou especiais a um ou alguns de seus segmentos particularizados, sendo que os princípios jurídicos gerais são preposições informadoras da estrutura e dinâmica essencial do Direito, ao passo que os princípios especiais de determinado ramo do Direito são proposições gerais informadoras da noção, estrutura e dinâmica essencial de certo ramo jurídico, como os princípios especiais do Direito do Trabalho (1975, p. 57).

Para Plá Rodrigues, um princípio serve para inspirar, orientar, suprir, uma norma (2000, p. 37). Destaca-se, que possuem uma grande força normativa, atuam na lacuna da lei, sendo ainda alguns com maior importância e outros

tendo um valor menor.

Ressalta-se que os princípios do Direito Material não se confundem com o Direito Processual, sendo que no material ele tutela protegendo os direitos de ambas as partes, porém, dando uma seguridade maior ao hipossuficiente da relação, e no direito processual não há essa proteção.

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 (PINTO, 2009).

3.2.1 Princípio “*In dubio pro operário*”

Este princípio tutela a aplicação das interpretações mais benéficas ao trabalhador, quando um texto jurídico oferece dúvidas sobre o verdadeiro alcance das normas, tendo por prerrogativa a proteção do hipossuficiente, o economicamente mais fraco da relação.

Sob o ponto de vista da Gomes realiza algumas considerações pertinentes:

A regra *in dubio pro operário* constitui um critério de interpretação jurídica, conforme o qual, diante de mais de um sentido possível e razoável para a norma, o aplicador do Direito deve escolher o que seja condizente com o abrandamento da desigualdade material que caracteriza a relação de emprego (2001, p.46).

De acordo com Deveali, citado por Plá Rodriguez, contudo, a aplicação da regra *in dubio pro operário* deve obedecer a duas condições: a) quando exista dúvida do alcance da norma legal e b) quando não ocorrer desacordo com a vontade do legislador (2000.p.110).

A seguinte decisão do TRT, da 23ª Região, retrata com precisão esse posicionamento:

INTERPRETAÇÃO DE LEI. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO IN DUBIO PRO OPERARIO. Se a norma jurídica foi redigida de forma ambígua, sendo possível interpretá-la de várias formas, aplica-se na hipótese a interpretação que se mostra mais favorável ao empregado, em observância ao princípio in dubio pro operario, consagrado pelo Direito do Trabalho como desdobramento do princípio protetivo, que é pedra de toque desse ramo do Direito. (TRT 23ª - Processo nº RO0422.2001.000.23.00-9 – Ac. 0320/2002 - Rel. Juiz João Carlos Ribeiro de Souza – Publ. DJ/MT n. 6.369 em 02.4.2002 p. 3.)

3.2.2. Princípio da Condição mais Benéfica

De acordo Plá Rodriguez, “a regra da condição mais benéfica pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que ela deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável” (2000, p.60)

Em outras palavras, o princípio em tela, leva em consideração o critério de que a aplicação de uma nova norma trabalhista, em hipótese alguma, deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador.

Neste diapasão, para Gonçalves, “a lei não pode tirar do trabalhador condições e benefícios já concedidos e adquiridos, exatamente por ser o trabalhador a parte hipossuficiente da relação de trabalho. Do contrário, o trabalhador não teria nenhuma segurança em sua vida cotidiana” (2000.p.29)

Como exemplo da aplicação desse princípio, o caso da contratação ilegal de empregado doméstico por pessoas jurídicas. Segue decisão do TRT da 2ª Região nesse sentido:

EMPREGADO DOMÉSTICO - CONTRATADO POR PESSOA JURÍDICA - Impossibilidade. Aplicação do Princípio da Condição Mais Benéfica. O empregado contratado por pessoa jurídica, para trabalhar no âmbito residencial de pessoa física, tem o contrato regido pelas disposições da CLT, em face da aplicação do Princípio da Condição Mais Benéfica. Além disso, não é possível que pessoas jurídicas contratem empregados domésticos. (TRT 2ª Região - - Processo nº RO02496200306002000-SP – Ac. 20070079514 – 10ª Turma - Rel. Juiz José Ruffolo – Publ. DJSP em 06/03/2007).

3.2.3. Princípio da Aplicação da Lei mais Favorável

Na óptica de Delgado, por esse princípio o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra que seja mais favorável ao trabalhador em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista) (2008.p.199).

No art. 7º, caput, da Constituição Federal, este princípio vem implícito, o qual dispõe: "são Direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à sua melhoria e condição social". Esse dispositivo, ao estabelecer as diretrizes fundamentais dos Direitos dos trabalhadores, o faz como garantias mínimas.

Desta forma, no processo de aplicação e interpretação do Direito, em caso de conflito de regras ou de interpretações consistentes a seu respeito, deverá o operador jurídico escolher aquela que seja mais favorável à situação em que o se encontra o trabalhador.

3.2.4. Princípio da Primazia da Realidade

Sussekind, citado por Saegusa, escreve que "o princípio da primazia da realidade, em razão do qual a relação objetiva evidenciada pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contraentes, ainda que sob capa simulada, não correspondente à realidade" (2008).

Isto é, no direito do trabalho "têm maior valor o fato real do que aquilo que consta em documentos formais" (FÜHRER; FÜHRER p.32, 2002). A verdade real deve sempre prevalecer sobre a verdade formal, deixando permanentemente os fatos sob os documentos.

Vejamos um exemplo da aplicação desse princípio pela jurisprudência trabalhista da 4ª Região:

VINCULO DE EMPREGO. ESTAGIÁRIO. LEI 6.494/77. Estágio profissional celebrado sem a estrita observância aos ditames da Lei 6.494/77, consubstanciados na inexistência de experiência prática na linha de formação do estagiário e na ausência de complementação do ensino e da aprendizagem, mediante acompanhamento e avaliação, de acordo com os currículos, programas e calendários escolares, revela vínculo de emprego entre prestador e tomador do serviço. (...) (TRT 4ª Região - Processo nº RO 02061-2005-733-04-00-0 - 4ª Turma - Rel. Juiz Milton Varela Dutra - Publ. DOE-RS em 28/03/2007)

3.2.5 Princípio da Continuidade da Relação Empregaticia

O princípio em tela protege o empregador nas relações empregatícias, aplicando aos contratos de trabalho o prazo indeterminado na prestação de serviços. Isto é, haverá continuidade na relação de trabalho, perdurando o no tempo.

A idéia geral deve ser a de que se deve preservar o contrato de trabalho do obreiro com a empresa, vedando-se, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado (MARTINS, 2007, p. 65)

Importante ressaltar que 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 á melhoria de sua condição social.

I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, quer preverá indenização compensatória, dentre outros direitos (Art.7º, I, CF/88).

Com o exposto, pelo princípio supracitado repudia-se a degradação da relação de trabalho, pois se valoriza o trabalho, conseqüentemente, valorizando a pessoa humana.

3.2.6 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos Trabalhistas

Impossibilidade jurídica de o trabalhador privar-se voluntariamente das vantagens conferidas pelo Direito do Trabalho (MARTINS FILHO, 2010, p.60).

De fato, se tal Princípio não existisse, os direitos dos trabalhadores poderiam ser facilmente reduzidos, dada a sua situação econômica e social menos privilegiada, presente na grande maioria dos casos. Seria muito fácil para o empregador eximir-se de cumprir suas obrigações legais, pois, para tanto, bastar-lhe-ia obter um documento por meio do qual o trabalhador renunciasse a determinados direitos, para não precisar satisfazê-los, fazendo com que o empregado, na grande maioria das vezes pela necessidade do emprego, renunciasse aos seus direitos (OST, Stelamaris, 2009).

Ainda, um exemplo prático é a súmula nº 276 do TST:

AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003:

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

Sendo direito indispensável, e adquirido pelo trabalhador, deste modo previsto e solidificado em súmula, evita a fraude e falsificação muitas vezes feita pelo empregador.

4. O FENÔMENO DA FLEXIBILIZAÇÃO

4.1 Histórico e definição da Flexibilização

Como abordado, sabemos que até a Revolução Industrial, a condição dos trabalhadores era análogos a de escravo, tendo a exploração dos mais fracos pelos detentores de força e se permaneceu assim durante tempos, devido a desproteção dos trabalhadores, pois os capitalistas tiravam proveito da classe operária.

Nesta vertente a Revolução Industrial é um marco para o Direito do Trabalho, sendo que o desequilíbrio das relações trabalhistas, em grandes proporções, forçou o Estado a intervir nas relações trabalhistas com a criação de normas protetivas ao trabalhador.

Assim nasce o instituto da Flexibilização, diante de uma problemática nas relações de trabalho, em um momento histórico de constantes greves, manifestações, reivindicações, que ocorriam na Europa, crises na economia mundial devido a globalização, impôs a necessidade de melhoria na condição dos trabalhadores e regulamentação do contrato laboral.

Neste sentido aborda Carvalho:

Com o grande desenvolvimento econômico no mundo, nas décadas de 50 e 60 e, nas décadas de 70 e 80, a alta do petróleo, o desenvolvimento tecnológico e a globalização abalaram a economia mundial, obrigando o mercado de trabalho a se adaptar às constantes mudanças na economia (2015).

Ante a crise econômica, as empresas e grandes corporações se viram na necessidade de reorganização do seu capital e até mesmo do seu sistema político organizacional (LUCA, 2016, p. 95).

Segundo Simão (2012, p.10) sobe o prisma político que pairava, o Estado uniu-se ao proletariado editando uma legislação generosa para a época, concluindo que sua proteção deveria vir do Estado, e não dos sindicatos, devido não

poderem ser controlados pelo poder público. Em contrapartida, o Estado forneceu proteção laboral paralelamente à proteção econômica ao trabalhador com incentivo à indústria.

No Brasil, a partir do Século XX foram surgindo diplomas legislativos, como lei de sindicalização dos trabalhadores rurais e posteriormente urbanos. Em 1919 surgiu a lei sobre acidente de trabalho, dentro outros, dos quais impulsionaram para a criação do Ministério do Trabalho, bem como, a CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943.

Com a discussão dos direitos do proletariado, contrapondo os interesses dos empregadores, o Estado interfere regulamentando respectiva relação, estabelecendo regras visando acolher não apenas o lado hipossuficiente, mas ambos para que se caminhassem juntos e de maneira equilibrada.

De outra banda, conceituando o verbo “flexibilizar”, temos que, pelo dicionário, este significa tornar algo menos rígido, maleável. Assim, a definição permite várias interpretações, como: adaptação ao contexto, elasticidade das leis até a desregulamentação com a substituição da norma estatal pela negociação.

Flexibilização pressupõe a intervenção estatal com normas gerais básicas, abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade. Já a desregulamentação é a progressiva supressão de regras imperativas, com o correspondente alargamento da liberdade de estipulação (CLEMENTE, 2009, p. 20).

De acordo com Cassar:

Flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que possibilite a manutenção da empresa e dos empregos (2007, p. 34).

Barros Junior nos informa que a “flexibilização do Direito do Trabalho consiste nas medidas ou procedimentos de natureza jurídica que têm a finalidade social e econômica de conferir a possibilidade de ajustar a sua produção, emprego e

condições de trabalho às contingências rápidas ou contínua do sistema econômico”. (BARROS, 1994).

Como base, os princípios são os principais regulamentadores desse instituto, como o princípio protetor do Direito do Trabalho, do qual ela pela classe operaria, o princípio da razoabilidade, de que todos agem de forma razoável e principalmente o da adaptabilidade, o qual da para o Estado o poder de regulador permitindo para ambos os lados a flexibilização das leis no intuito de beneficiar ambas as partes.

Com ênfase nos princípios norteadores, dispõe Cassar (2007, p.36):

(...) se houver conflito entre o princípio da proteção ao trabalhador e a necessidade de manutenção de seus empregos através da necessária flexibilização de seus direitos para sobrevivência da empresa, a ponderação será a medida mais razoável a ser adotada, devendo-se procurar, em cada caso, a necessidade ou não de redução de direitos adquiridos e indisponíveis para a manutenção do emprego. O que se deve evitar é o abuso do direito, hoje já consagrado também como ato ilícito no Código Civil (art.187).

Ressalta-se que abuso de direito não se confunde com o ato ilícito, assim discorre Carpena:

O ilícito, sendo resultante da violação de limites formais, pressupõe a existência de concretas publicações normativas, ou seja, é a própria lei que ira fixar limites para o exercício do direito. No abuso não há limites definidos e fixados a aprioristicamente, pois estes serão dados pelos princípios que regem o ordenamento, os quais contem seus valores fundamentais.

Assim, em acordo com Cassar, a flexibilização não é um meio de o empregado conseguir lucro superior, para aumentar seu capital. A flexibilização é um direito para o empregador o qual deve ser utilizado com cautela em apenas caso necessário comprovado pela empresa. Sendo indispensáveis os princípios da razoabilidade, lealdade e transparência que deve reger as relações trabalhistas.

4.2 A FLEXIBILIZAÇÃO EM FACE DA CONSTITUIÇÃO DE 1988

A partir de 1919, quando foi criada a Lei de Acidentes de Trabalho, o Brasil deu um passo muito importante no que tange a relação de trabalho. O mesmo passou a regulamentar a relação trabalhista através da interferência estatal.

A Constituição Federal de 1988, foi realizada no fim da Ditadura Militar, onde houve a consagração dos direitos fundamentais, bem como, vários direitos trabalhistas, fortalecendo os direitos individuais de cada trabalhador e desatrelando o Estado dos Sindicatos.

Em seu Artigo 7º da Constituição Federal, os direitos previstos são de ordem pública caracterizadas por normas imperativas e invioláveis, portanto, sendo necessário a apreciação pelas partes contratantes da relação de trabalho. Nessa linha Moraes afirma:

Os direitos sociais previstos no art. 7º da Constituição Federal são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória de um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1, VL, da Constituição Federal (MORAES, 2003, p.98).

No artigo 7º, da Constituição, o trabalhador tem a mesma definição do artigo 3º da CLT, isto é “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Ressalta-se, que a Constituição não faz distinção entre trabalhador rural e urbano, e ainda, admite-se em seu artigo 7º caput, existência de outros direitos, não se limitando aqueles previstos nos textos. Caput Art. 7º. "além de outros que visem a melhoria de sua condição social".

Deste modo as normas trabalhistas surgem no cenário de 1988, com o mesmo valor e importância dos direitos individuais conferidos ao cidadão. De certa

forma, muitas vezes caminhando junto, como o princípio da dignidade da pessoa humana.

A dignidade e trabalho são elementos essenciais da vida humana anteriores ao direito, sendo forçoso concluir que pelo trabalho também se reconhece e reserva a dignidade humana, algo que se deve ver refletido igualmente no direito, já que ao Princípio da Dignidade Humana cumpre inspirar todas as decisões acerca da aplicação dos direitos fundamentais do trabalho, exceto em situação excepcionalíssimas em que se deva, por força do juízo de ponderação, dar prevalência, por exemplo, à vida (BELTRAMELLI NETO, 2008, p. 65).

Segundo Neto, o trabalho e dignidade humana, expressam, em síntese, o poder de transformar as normas laborais rígidas em flexibilização, tendo como fundamentos a dignidade humana e os direitos sociais, que visam melhorar as condições laborais e garantir o mínimo aos trabalhadores terem uma vida digna (2008, p.65).

Nesta vertente, as normas com conteúdo trabalhista não são objetos de deliberação, são bases das quais não podem ser modificadas diminuindo os direitos, apenas aumentando, como os princípios fundamentais.

Ainda assim, a Constituição abriu exceção ao permitir a flexibilização das condições de trabalho em seu artigo 7º, incisos VI, XIII, XIV, que estabelece os limites constitucionais autorizadores da relativização dos direitos trabalhistas mediante acordo prévio em negociação coletiva (VIEIRA, 2012, p.15).

Tutelado pela Constituição Federal, os incisos VI, XIII, XIV do artigo 7º, tem possibilidades, por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho a possibilidade de manutenção dos incisos, que dizem respeito da irredutibilidade do salário, salvo previsto em convenção ou acordo coletivo, duração do trabalho norma de 8 horas ou 44 horas semanais, facultada a compensação da jornada e possibilidade de redução mediante acordo e convenção coletiva e jornada de 6 horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo em negociação coletiva.

Nessa vertente, o Tribunal Superior do Trabalho – TST prolata decisões desse caráter, bem como, jurisprudências, como podemos observar:

TST - RECURSO DE REVISTA RR 8107254520015125555 810725-45.2001.5.12.5555 (TST)

Data de publicação: 14/02/2003

Ementa: HORAS EXTRAS - MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO - CLÁUSULA COLETIVA PREVENDO LIMITE DE TOLERÂNCIA PARA O REGISTRO NO CARTÃO - VALIDADE. Não há que se falar em invalidade da cláusula coletiva que estabeleça limite de tolerância para a marcação de cartão de ponto, independentemente de o tempo nela fixado ser superior ao estabelecido, jurisprudencialmente, pelo TST, por meio da Orientação Jurisprudencial nº 23 da SBDI-1, pois a Carta Política de 1988 deu ampla margem à negociação coletiva, possibilitando a flexibilização de normas protetivas do trabalhador (CF , art. 7º , VI , XIII , XIV e XXVI). Recurso de revista conhecido e provido.

Respectivos dispositivos citados, demonstram que o fenômeno da flexibilização das normas é tutelada pela Carta Magna devendo ser observados primordialmente os princípios constitucionais da valorização do trabalho, da proteção ao trabalhador, isto é, da proteção da vida digna do trabalhador, desse modo, toda regra que se afaste dessa premissa não deverá prevalecer (VIEIRA, 2012, p.15).

4.3 FORMAS DE FLEXIBILIZAÇÃO

Há diversas formas de flexibilização previsto tanto na Constituição Federal de 1988, como na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. Segundo Martins (2009, p. 41), as formas de flexibilização podem ser de cinco espécies: da remuneração, da jornada de trabalho, da contratação, do tempo de duração do contrato e da dispensa do trabalhador.

4.3.1 Da Remuneração

Previsto no artigo 7º, da Carta Magna, inciso VI, a flexibilização quanto ao salário, remuneração mensal do trabalhador, só pode ocorrer através de acordo ou convenção coletiva, sendo vedado a hipótese de acordo individual para a manutenção do salário.

Em determinadas condições é possível a manutenção da remuneração do empregado, uma vez que, seja imprescindível e necessário tal ato, para que continue a relação empregatícia para que se ajude o empregador e para que se mantenha o emprego do trabalhador.

Como por exemplo dos poucos minutos que passam ou deixam de atingir o horário correto de entrada e saída do trabalhador.

TST - RECURSO DE REVISTA RR 9908720115030101 (TST)

Data de publicação: 29/05/2015

Ementa: RECURSO DE REVISTA 1 - HORAS EXTRAS. MINUTOS RESIDUAIS.FLEXIBILIZAÇÃO POR NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. "A partir da vigência da Lei nº 10.243 , de 19.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT , não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras.". Inteligência da Súmula 449 do TST. Recurso de revista não conhecido. 2 - HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO. NORMA COLETIVA. INVALIDADE. Esta Corte já consolidou o entendimento de não ser possível que o instrumento coletivo proceda à supressão total do direito do trabalhador às horas in itinere, previsto no art. 58 , § 2.º , da CLT , por se tratar de norma cogente. No caso concreto, a norma coletiva firmada previu a supressão total das horas in itinere, o que, na verdade, tratou-se de inequívoca renúncia ao direito à percepção das horas in itinere, promovida pelo sindicato, em detrimento dos interesses dos trabalhadores aos quais deveria defender. Assim, correta a decisão regional que, ante a incompatibilidade entre o transporte público e o horário de trabalho da autora, determinou o pagamento das horas in itinere. Recurso de revista não conhecido.

4.3.2 Da Jornada

No conteúdo do artigo 59, § 2º e § 3º, dispõe uma forma de flexibilização da jornada de trabalho:

Art. 59 (...)

§ 1º - (...)

§ 2º – Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva 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 um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

*** § 2º com redação determinada pela Medida Provisória nº 2164-41, de 24 de agosto de 2001*

§ 3º – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º -(...)

Seria o “banco de horas” que consiste em uma possibilidade de prorrogação e compensação de jornada de trabalho.

4.3.3 Da Contratação

A flexibilização na contratação se encontra nas diversas possíveis formas de contratos de trabalho, como por exemplo: trabalho em domicílio, temporário, contratação de formação, para admissão de jovens, como também a possibilidade de subcontratação.

TRT-6 - RECURSO ORDINARIO RO 133200225106002 PE 2002.251.06.00.2 (TRT-6)

Data de publicação: 31/07/2003

Ementa: TERCEIRIZAÇÃO. EMPRESA PÚBLICA. TOMADORA DOS SERVIÇOS.EMPREGADO DA SUBCONTRATADA.

IGUALDADE SALARIAL. INOCORRENTE. Inaplicável o princípio da isonomia salarial, uma vez que a Constituição Federal veda, expressamente, o tratamento desigual entre os iguais, e análogo, como permite o artigo 8º , da CLT , fulcrado no artigo 12 , da Lei nº 6.019 /74, que assegura aos trabalhadores temporários remuneração equivalente à paga aos empregados da mesma categoria profissional da empresa tomadora dos serviços.

4.3.4 Tempo de Duração do Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho a ser realizado entre as partes, em regra seria o de contrato por prazo indeterminado. No entanto, há várias fatos que possam levar

o empregador e necessitar realizar um contrato por prazo determinado com determinado empregado.

Neste caso excepcional, a legislação prevê formas e condições para que o empregador possa realizar um contrato de trabalho por prazo determinado.

O contrato por prazo determinado da Lei nº 9.601/98 possui requisitos a serem obedecidos pelo empregador para que seja reputado válido. Segundo Delgado, dois são os requisitos exigidos normativamente para pactuação do contrato ora abordado (2008, p. 557):

No tocante ao primeiro requisito (*contrato instituído por negociação coletiva*), quer a lei que tal contrato somente seja pactuado caso tenha recebido autorização de diploma normativo autônomo negociado. Não há possibilidade jurídica, desse modo, à utilização do contrato a termo, nos moldes da Lei n. 9.601/98, sem o manto prévio da negociação coletiva, através de seus instrumentos formais (convenção e/ou acordo coletivo do trabalho). Note-se que a lei, propositadamente, inverte as expressões (fala em *convenções* e os *acordos coletivos do trabalho*), evitando dubiedade semântica da palavra acordo (bilateral ou coletivo). Quer a ordem jurídica exigir, portanto, a formalidade da convocação de assembleia geral específica para tratar do tema (arts. 611 e 612, CLT), celebrando-se diplomas normativos negociais coletivos autorizadores de pactuação aventado pela Lei n. 9.601/98. (...)

O segundo destes requisitos, como visto, é que seja o contrato de trabalho instituído para pactuar *admissões que representem acréscimo no número de empregado*. Isso significaria que o temor de que haja utilização desse contrato para admissão de obreiros que não traduzam real acréscimo no número de empregados teria encontrado lenitivo no próprio texto legal: será irregular a contratação que se faça sem verdadeiro incremento no número de postos de trabalho.

4.3.5 Dispensa do Trabalhador

Quanto a dispensa do trabalhador e a flexibilização deste direito do empregador, há certos sistemas em que esse instituto se torne mais flexível com a redução de alguma das indenizações da dispensa ou de direitos, como o aviso prévio.

Por diversas vezes, o empregador manda embora o trabalhador, tendo em vista a crise econômica que a empresa esteja passando. Deste modo, visam

maior a flexibilização devido ao fato de não possuírem recursos para arcar com todas as indenizações da dispensa.

Entretanto, o lado do trabalhador é hipossuficiente, tendo a maior necessidade de protegê-lo, visa-se quando manda o empregado embora sem justa causa, paga-se, por exemplo, mais 40% do FGTS, em razão da inexistência da estabilidade, bem como, de deixar o elo mais frágil da relação amparado.

5. OS IMPACTOS DA FLEXIBILIZAÇÃO

5.1 DOS PONTOS FAVORÁVEIS A FLEXIBILIZAÇÃO

A Flexibilização, para alguns autores, tem a função a diminuição do desemprego, visando que as regras sejam fixadas diretamente pelas partes interessadas, no caso do empregador, empregado e sindicatos respectivos. Para eles, a negociação é necessária, junto à especialização e uma parceria justa (Rezende, 2016).

Com a defesa da flexibilização, o intuito é uma melhoria na liberdade de contrato partindo do pressuposto da mudança do cenário mundial, como crises, realidade dos fatos, situações temporárias, das quais, o instituto da flexibilização beneficia ambos os polos da relação empregatícia.

Nesse sentido, Dias disserta:

Com a globalização da economia e com a ideologia neoliberal em curso, as normas de proteção do trabalhador vêm sendo consideradas economicamente “pesadas” e “inflexíveis”; fator que, segundo os empresários, aumenta o “custo” da produção, inviabilizando a competitividade das empresas e a própria manutenção de postos formais de trabalho, dada a suposta “alta” carga tributária e para-fiscal. Assim, os defensores da flexibilização alegam que a negociação entre as partes sobre os termos do contrato de trabalho faria aumentar o número de postos de trabalho e ainda diminuiria o risco de eventuais demissões. Aduzem que a maioria dos países desenvolvidos, especialmente os europeus, já aderiu ao modelo flexibilizado, com sucesso. Defendem que as mudanças democratizam as relações de trabalho, uma vez que quem decidirá os acordos serão os próprios trabalhadores e não o Estado.

(...) a evolução do direito do trabalho implica necessariamente na flexibilização das normas trabalhistas, concedendo uma maior liberdade às negociações entre as partes, o que diminuiria encargos das empresas e, por consequência, possibilitaria uma maior contratação (2009, p. 29).

O constante desenvolvimento do Direito do Trabalho, implica no instituto de flexibilização da normas, sendo que a mesma concede uma maior flexibilidade as partes, o que acaba gerando mais contratações e menos desempregos.

Outro fato que contribui para a necessidade da existência do instituto ora mencionado, é a constante globalização em que o mundo vive, gerando diversos desempregos, tendo, deste modo, a necessidade de se ponderar a legislação.

Segundo Cassar, os defensores das corrente neoliberalista, sob o argumento do excesso de encargos trabalhistas, seria o que dificulta a gestão empresarial e o crescimento econômico. Insiste na tese, de que a negociação coletiva deve prevalecer sobre as correspondes leis, vulnerando a hierarquia das fontes formais de direito e revogando, pela vontade coletiva, os direitos arduamente conquistados e constitucionalmente garantidos (2007, p.39).

Nesse sentido tem-se a necessidade de adaptar a legislação a realidade de fato com os fenômenos da globalização para o sistema atender as necessidades do trabalhador, bem como, do empregador, para que se não tenha um método ineficaz.

A flexibilização não tutela apenas os direitos daqueles que já se encontram inseridos no mercado de trabalho, mas também, aqueles que precisam adentrar.

A legislação junto com a realidade vivida, precisa ser flexível em casos de necessidade para que haja o incentivo do empregador a admitir novos funcionários, o que conseqüentemente causa diminuição no quadro de desempregados.

Sabe-se que o direito do trabalho fora conquistado com muito esforço, diante de uma cenário lamentável de exploração trabalhista, e há a necessidade de proteção dessa categoria, porem, a proteção excessiva, em alguns casos desprotege, o que prejudica o trabalhador.

Nesse contexto, Cassar, diz que haverá harmonia de interesses quando o próprio empregado tiver consciência da situação precária de seu empregado, da dificuldade de nova colocação no mercado e da ameaça de desemprego, momento em que seus interesses convergirão com os do empregador. Nesta situação, o trabalhador acaba autorizando conscientemente a diminuição de seus direitos trabalhistas em prol da manutenção de seu emprego (2009, p.35)

Devido a necessidade de ambos os lados, a Constituição Federal de 1988 e a CLT, preverão algumas possibilidades de se flexibilizar a legislação, tendo em vista o binômio de necessidade e possibilidade de ambos os polos da contratação, como por exemplo na remuneração do empregado, da contratação, do tempo, dentre outros.

Cumprido salientar, que o fenômeno da flexibilização deve ser um mecanismo utilizado apenas quando os reais interesses entre empregadores e empregados forem concretos e convergente, não podendo apenas o lado hipossuficiente, em parcelas, ter seus direitos suprimidos sem fundamentação própria para respectivo ato.

5.2 DOS PONTOS DESFAVORÁVEIS DA FLEXIBILIZAÇÃO

Com o estudo dos pontos favoráveis da flexibilização, que visa a manutenção dos empregos e o aumento da contratação, as normas de proteção ao trabalhador são consideradas pelos empregadores economicamente pesadas inviabilizando a competitividade de empresas, bem como, na qualidade devido o alta carga tributária e fiscal.

Neste paradigma, já os antiflexibilistas, a flexibilização das normas trabalhistas é algo nocivo aos trabalhadores, pois retiram deles, direitos conquistados ao longa da história sob duras penas (VIEIRA, 2012, p. 31)

No aspecto dos trabalhadores, em razão de seus direitos suprimidos, são contrários a ideia de flexibilizar, sendo eles muitas vezes prejudicado nessas situações.

Como visto, muitos trabalhadores aceitam que seus direitos trabalhistas sejam flexibilizados quando o que está em jogo é a sua própria situação no mercado, ou seja, antes o trabalhador prefere perder alguma garantia, do que perder o seu emprego. Mas a confecção de negociações coletivas flexibilizando direitos são medidas que não são suficientes para sanar o problema do desemprego, e, sendo assim, acabam por prejudicar a situação do trabalhador, não sendo resolvido o problema social. (NASCIMENTO, 2004, p. 78-79)

O direito do trabalho surgiu como um meio de proteger o lado hipossuficiente da relação trabalhista como meio de organizar a relação contratual. No entanto, o empregador ficou descontente diante de “tantos direitos” dos quais deve ele arcar, sendo suprimido seus lucros bem como seu quadro de funcionários.

Uriarte acrescenta nesse contexto 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. Essa pretensão conta com o beneplácito de muitos setores empresariais que acreditam ter chegado o momento de praticar uma espécie de “revanche patronal”: recuperar muitos direitos ou benefícios que foram sendo reconhecidos no decorrer de quase todo o Século XX (2002, p. 55).

Atualmente o Brasil, bem como, demais países capitalistas esta enfrentando uma crise econômica. Inúmeros empregos foram perdidos e alguns veem como medida a aplicação da flexibilização da legislação. Ocorre que as relações empregatícias são um ponto essencial para o crescimento interno, jurídica e econômica do país. A consolidação das leis do trabalho foi conquistada pelos trabalhadores de acordo com suas necessidades afim de atender todos seus ideais. O que há de ser esclarecido é que o trabalho não pode ser mais um objeto de comercialização, ou seja, não pode voltar a acontecer é que a mão de obra do trabalhador brasileiro passe a ser objeto de pechincha e negociações que não levem em consideração as verdadeiras necessidades e os reais direitos do trabalhador (VIEIRA, 2012, p. 31)

Assim, Pompa, citado por Gonçalves (2007) afirma que a flexibilização não é a solução dos problemas e sim a maior proteção aos direitos já adquiridos pelos trabalhadores:

Não podemos aceitar então, que para superar a crise atual e a situação de falta de trabalho estrutural se deva flexibilizar sistematicamente a norma e as instituições trabalhistas. Pelo contrario, afirmamos que, quanto maior a crise, necessariamente maior proteção deve haver. Nesse sentido, o Estado não deve permanecer ausente, mas sim deve ser o impulso das políticas em defesa do trabalho e dos trabalhadores. (POMPA *apud* GONÇALVES, 2007, p.123).

Com tantas reduções nos direitos dos trabalhadores, há um evidente retrocesso histórico, os quais, enfraquecem sua mão de obra deixando em níveis inadequados. Esse método lesa os trabalhadores, prejudicando todas as suas conquistas fundamentais dentro da legislação.

5.3 DOS LIMITES DA FLEXIBILIZAÇÃO

Abordado o fenômeno da flexibilização, seus aspectos positivos e também negativos, há a necessidade de se estudar também os limites desse instituto que chega como forma de atingir um equilíbrio contratual.

Importante destacar como introdução deste tópico a importância dos princípios como base para que se tenha esse instituto. Eles são o ponto de partida que geram limites a flexibilização, restringindo sua imposição em alguns casos, regularizando e organizando essa relação.

Como acima já estudado, os princípios tem grandes cargas valorativas dentro do direito do trabalho, e como exemplos dessa limitação temos o princípio da proteção, dado que o fundamentalismo jurídico não poderá privilegiar os fins econômicos e sim os interesses coletivos.

Esse princípio em destaque permite que, em situações de interpretação da norma jurídica, “em conflito razoável, que seja acolhida a decisão mais favorável ao trabalhador, confirmando o caráter de proteção a parte hipossuficiente da relação contratual” (DIAS, 2009, p. 95).

Assim, ressalta-se que os princípios são fundamentais no ordenamento jurídico e limitadores do fenômeno da flexibilização, que jamais poderá violar direitos fundamentais, bem como prejudicar o trabalhador (DE LUCCA, 2016, p. 134)

Por um outro lado, é evidente que o mundo passa constantemente por mudanças devido a vários fatores já mencionados, e conseqüentemente, a CLT tende a participar dessas mudanças, mas como todos sabem a sociedade está a frente da legislação, tornando a norma negociada frágil.

Há quatro correntes sobre o que pode ser objeto de negociação e o que não pode.

A primeira corrente defende que não poderá haver renúncia e transação quanto aos direitos previstos em lei, salvo quando a própria lei autorizar, mas não haverá óbice àqueles de caráter privado; já a segunda corrente entende que não deve haver renúncia nem transação aos direitos previstos em lei, salvo quando a própria lei autorizar, e quanto àqueles previstos em norma de ordem privada, a alteração só poderá ocorrer se não houver prejuízo ao obreiro; em contra partida a terceira vertente é no sentido de classificar os direitos trabalhistas em direitos de indisponibilidade absoluta ou de indisponibilidade relativa, mas aí a questão é delicada, pois há uma outra discussão de o quais realmente seriam os direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta e quais seriam os direitos de indisponibilidade relativa; e por fim chegamos a quarta e última vertente, que é a adotada por

Alguns tribunais, afirmando que tudo é possível através de norma coletiva, em face da própria flexibilização autorizada pela CF de 1988. Defendem que, se a constituição permitiu diminuir o salário, o menos está automaticamente autorizado. (CASSAR, 2006, p.411).

Disponibilizadas as quatro correntes doutrinárias pelo autor, duas das posições são dominantes: uma delas seria a totalmente favorável à flexibilização dos direitos dos trabalhadores, permitindo que a autonomia coletiva prevaleça em relação a uma norma constitucional ou trabalhista, mesmo que venha a prejudicar o trabalhador; e outra corrente que é totalmente contra a renúncia dos direitos trabalhistas quando esta renúncia venha a acarretar prejuízo ao trabalhador (ZAMBOTTO, 2012).

Muitos dos direitos trabalhistas são direitos fundamentais da pessoa humana, constituindo-se assim, uma limitação à autonomia da vontade contratual entre empregadores e empregados, deste modo, entende Cassar que “forçoso concluir que todos os direitos trabalhistas previstos na lei são indisponíveis, imperativos, cogentes. Somente poderão ser disponibilizados quando a própria lei autorizar sua disponibilidade”. (2006, p. 409)

Abordado as formas de flexibilização acima, as quais foram tuteladas pela

Constituição Federal de 1988, com o intuito de combater o desemprego sob tutela de pressupostos, em alguns casos.

Entretanto, de acordo com Martins Filho as jurisprudências vem oscilando quanto as hipóteses em que se admite a flexibilização da legislação através dos instrumentos coletivos, podendo ser elencados como exemplos num sentido ou noutro, como a tabela seguinte mostrará (MARTINS FILHO, 2010, p.56)

Válida a Flexibilização (cláusulas de normas coletivas)

Limitação em 1 hora diária das horas in itinere a serem pagas	TST-E-RR-507214/1998,Rel.min. Maria de Assis Calsing. DJ 11.04.2008
Ampliação da jornada de turnos ininterruptos de revezamento sem pagamento de horas extras	Súmula nº 423 do TST
Pagamento proporcional do adicional de periculosidade	Súmula nº 364 do TST
Desconsideração da hora noturna reduzida	TST-ROAA-5599/2004-000-13-00.9.Rel.Min. Márcio Eurico, DJ 23.05.2008

Invalida a Flexibilização (cláusulas de normas coletivas)

Redução do Intervalo Intrajornada para repouso e alimentação (exceção para o setor de transporte urbano)	OJ 342da SBDI-1 do TST
Redução do período de licença ou estabilidade de gestante	Precedentes do STF
Tolerância de 15 min antes e 15 min depois da jornada sem adicional de horas extras (minutos residuais)	Orientação Jurisprudencial 372 da SBDI-1 do TST

Deste modo traçou Martins Filho sob os limites da Flexibilização do Direito do Trabalho tendo em vista as orientações jurisprudenciais, precedentes, acórdãos, bem como, a própria Constituição Federal.

6. CONCLUSÃO

Sabe-se que os direitos trabalhistas juntamente com a legislação trabalhista são institutos novos para o mundo e também para o Brasil, que passaram por vários momentos marcantes de exploração do trabalhador, submetidos a várias situações desumanas e humilhantes, até que pudessem ser protegidos e tutelados por normas realizadas pelo Estado.

A flexibilização das normas trabalhistas, surge recentemente com apelo da classe dos empregadores para que se pudessem adaptar, deixar “menos” regida as leis que tutelam os trabalhadores, como forma principal de conseguirem manter os contratos de trabalhos.

Muito se discute sobre as formas de flexibilização, previsões constitucionais, sobre os princípios norteadores do direito do trabalho, buscando ainda esclarecer se o trabalhador pode ou não abrir mão de seus direitos por negociações coletivas, e podendo, verificando as hipóteses e também seus limites, afim de não suprimirem ou prejudicar as imunidades conquistadas pelos trabalhadores.

Devido ao fenômeno da globalização, das crises, dos avanços tecnológicos, o direito do trabalho encontra-se numa fase de mudanças, onde o trabalhador, pelo excesso de mão de obra, tributos e dificuldades financeiras, se vê cada vez mais na necessidade de manter seu posto de trabalho, sendo que, os acordos e convenções coletivos, tornam-se meios de adaptar-se às novas necessidades do mercado.

Com relação ao estudo feito acerca do direito do trabalho, conclui-se que a situação problemática em que se encontra o trabalhador vem a tempos, visto que, mesmo sendo a flexibilização um fenômeno recente, desde o nascimento do trabalho, o trabalhador se vê em situação de submissão e aceitação para manutenção de seu contrato.

Já em vista ao empregador, o fenômeno da flexibilização atua no caso prático com a necessidade do empregador de se aplicar referidas adaptações na leis, tendo em vista a deficiência de poder manter os empregos e gerar a economia,

como também, seu próprio trabalho em determinadas situações.

Uma das principais queixas dos empregadores são as elevadas cargas tributárias que um funcionário tem para a empresa, e a dificuldade muitas vezes de manter ou até mesmo gerar novos empregos com tantos tributos a serem pagos.

Lembra Uiarde, que o custo dos direitos trabalhistas do empregado afetam uma pequena parcela do custo total da produção, em média, sustenta o autor, que o custo total das parcelas trabalhistas, perfazem o montante de apenas 10% do custo total da produção. Então 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. (2002, p. 57).

Deste modo, a solução dos problemas, de forma alguma, seria a supressão os direitos dos trabalhadores a mínimos dos direitos fundamentais de um individuo, ou até mesmo impossibilitando os empregadores a gerar emprego e andar com a economia, pois referidas medidas não iriam solucionar os problemas existentes na relação contratual trabalhista, apenas remediam temporariamente permanecendo os problemas.

Portanto, conforme abordado durante o trabalho, conclui-se que o meio mais eficaz para ambos os lados e também para a economia, seria achar o meio termo entre a relação tributária, o empregador, e também o trabalhador, com a finalidade de se manter os contratos de trabalhos e também ter a possibilidade de aumentar as vagas para que se diminua o desemprego do Brasil, dando mais dignidade à população.

7. REFERENCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTR, 2008.

BARROS, Cássio M. J., **Trabalho e Processo**. Flexibilização no Direito do Trabalho, 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1994.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Limites da Flexibilização dos Direitos Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2008.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico**. Santos MCCL. 1989; p. 158-9.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. Recurso Ordinário. EMPREGADO DOMÉSTICO - CONTRATADO POR PESSOA JURÍDICA. Processo nº RO02496200306002000-SP – Ac. 20070079514 – 10ª Turma - Rel. Juiz José Ruffolo – Publ. DJSP em 06/03/2007.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. Recurso Ordinário. VINCULO DE EMPREGO. ESTAGIÁRIO. LEI 6.494/77. Processo nº RO02061-2005-733-04-00-0 - 4ª Turma - Rel. Juiz Milton Varela Dutra - Publ. DOE-RS em 28/03/2007.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 6ª Região. Recurso Ordinário. TERCEIRIZAÇÃO. EMPRESA PÚBLICA. TOMADORA DOS SERVIÇOS.EMPREGADO DA SUBCONTRATADA. IGUALDADE SALARIAL. INOCORRENTE. Processo nº RO133200225106002 PE 2002.251.06.00.2. Publ. DOE em 31/07/2003.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 23ª Região. Recurso Ordinário. INTERPRETAÇÃO DE LEI. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO IN DUBIO PRO OPERARIO. Processo nº RO0422.2001.000.23.00-9 – Ac. 0320/2002 - Rel. Juiz João Carlos Ribeiro de Souza – Publ. DJ/MT n. 6.369 em 02.4.2002 p. 3.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. 1. HORAS EXTRAS. MINUTOS RESIDUAIS.FLEXIBILIZAÇÃO POR NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. 2. HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO. NORMA COLETIVA. INVALIDADE. Processo nº RR 9908720115030101. Publ. DOE em 29/05/2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. HORAS EXTRAS - MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO - CLÁUSULA COLETIVA PREVENDO LIMITE DE TOLERÂNCIA PARA O REGISTRO NO CARTÃO – VALIDADE. TST – Processo nº RR8107254520015125555 810725-45.2001.5.12.5555- Publ. DOE em 14/02/2003.

CARPENA, Heloísa. **Abuso de direito nos contratos de consumo**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói. ed. Impetus, 2007.

CHAVES, Pâmela Chrystina Carvalho. **Flexibilização das normas trabalhistas**: É necessário averiguar a necessidade da flexibilização das normas trabalhistas no Brasil.. 2015. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI230134,51045Flexibilizacao+das+normas+trabalhistas>>. Acesso em: 15 jul. 2015.

CLEMENTE, Newton. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. 2009.

COSTA, Helcio Mendes da. **Evolução Histórica do Direito do Trabalho, geral e no Brasil**. 2010. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553>. Acesso em: 26 maio 2016.

DE LUCA, Guilherme Domingos. **CONTRATO DE TRABALHO, FLEXIBILIZAÇÃO E O IMPACTO TECNOLÓGICO**. 2016. Monografia. Marília.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**, 3º volume: teoria das obrigações contratuais e extracontratuais. – 23.ed., rev. e atual. de acordo com a reforma do CPC. – São Paulo: Saraiva, 2007.

FERNANDES, Francisco Cortes. **Análise de vulnerabilidade como ferramenta gerencial em saúde ocupacional e segurança do trabalho**. 2000. 108f. Monografia (Mestrado em Engenharia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2000. Disponível em: . Acesso em: 30 mar. 2016.

GIRARDI, Leopoldo Justino. **O trabalho do Direito**. Brasil: Coli, 2005.

GOMES, Ana Virginia Moreira. **A aplicação do princípio protetor no Direito do Trabalho**. 2001.

GONÇALES, Odonel Urbano. **Direito do trabalho para concursos**. São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual de Direito e Processo do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, Ariela Fátima. **Possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício no contrato de trabalho temporário**. 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. **Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Flexibilidade das Condições de Trabalho**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 8. ed. São Paulo.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. Ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: LTr, 2004.

OST, Stelamaris. **PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO**. 2009. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/principios-do-direito-do-trabalho/14088/>>. Acesso em: 30 maio 2016.

PINTO, Davi Souza de Paula. **PRINCÍPIOS PECULIARES E NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO: PRIMEIRAS LINHAS**. 2009. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=3043>. Acesso em: 23 maio 2016.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

REALE, Miguel. **Filosofia do Direito**. v.2., 7. ed. São Paulo: Saraiva, 1975.

REZENDE, David Ribeiro. **FLEXIBILIZAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS**. 2016. Disponível em: <<http://www.domtotal.com/direito/pagina/detalhe/29013/flexibilizacao-nas-relacoes-trabalhistas-pontos-positivos-e-negativos>>. Acesso em: 26 jul. 2016.

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

SIMÃO, Pedro Vieira, **Flexibilização das normas trabalhistas: um avanço ou retrocesso?**. 2012. (Monografia)

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Direito e Processo do Trabalho**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

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

VIANA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 20^a. ed. São Paulo: Ltr, 2000.

VIEIRA, Simão Pedro. **Flexibilização das Normas Trabalhistas: Um avanço ou retrocesso**. Rio de Janeiro, 2012. (Monografia)

ZAMBOTTO , Martan Parizzi. Os limites e os riscos da flexibilização das normas trabalhistas. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 107, dez 2012. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12541&rev>. Acesso em julho de 2016.