



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS-UNIPAC
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DE BARBACENA-FADI

VALDAIR GARCIA RODRIGUES

FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

Barbacena/MG - 2016

VALDAIR GARCIA RODRIGUES

FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

Trabalho de conclusão de curso apresentado como pré-requisito para obtenção de título de Bacharel em Direito na Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais de Barbacena-FADI, da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC. Sob orientação do Professor Esp. Rafael Cimino Moreira Mota.

Barbacena/MG - 2016

VALDAIR GARCIA RODRIGUES

FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

Trabalho de conclusão de curso apresentado como pré-requisito para obtenção de título de Bacharel em Direito na Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais de Barbacena-FADI, da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, sob orientação do Professor Esp. Rafael Cimino Moreira Mota.

Prof. Esp. Rafael Cimino Moreira

Prof. Esp. Luiz Carlos Rocha de Paula

Prof. Lucas de Souza Garcia

Barbacena/MG – 2016

Dedico esse trabalho aos meus amores, minha família.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos aqueles que me impediram de desistir. Estes últimos cinco anos foram muito cansativos e desgastantes, mas, inegavelmente, serão os cinco anos que mudarão a minha vida para sempre.

Agradeço aos meus pais (exemplo, fortaleza, aconchego) Valdair e Marly e a minha esposa (amor, companheira, exemplo, parceira de todas as horas, equilíbrio) Andréa pelo que representam em minha história e por terem sido meus pilares de sustentação nessa fase. Agradeço a compreensão em tantos momentos em que me ausentei, mesmo presente, devido aos compromissos.

Agradeço à minha sogra (exemplo, determinação, motivação) Ebetânia, mesmo estando longe, pela força e por ter me inspirado; por diariamente, ao construir seu caminho, ir me dizendo que tudo que eu desejo e sonho é possível com menos do que eu imagino.

A vocês quatro todo o meu amor, admiração, respeito e dedicação! Obrigado por caminharem comigo e fazerem de mim tudo que sou!

Reconheço a Instituição pelos amigos que me possibilitou fazer, pelas portas que me abriu, pelos conflitos que permitiram meu crescimento. As experiências vividas nas salas de aula desta instituição ensinaram-me mais que direito, ensinaram-me a ser uma pessoa melhor.

Agradeço ao Professor Rafael Cimino Moreira Mota, que me orientou nesse trabalho de pesquisa e a quem declaro minha admiração pela inteligência, esforço, capacidade de realmente transpor a barreira de operador do direito e pensar criticamente como poucos.

E, por fim, gratulo à direção, coordenação, professores, funcionários e colegas do direito que de alguma forma realizaram seus papéis para que esse momento fosse possível.

À banca examinadora, meus agradecimentos.

“A linguagem com suas belezas e surpresas, seus enigmas, sua aparente perenidade, mesmo assim não está livre de fraquezas, enfermidades, perigos aos quais está exposto tudo o que é humano - e isso a torna para nós, seus discípulos e servos, um dos mais misteriosos e nobres fenômenos na Terra.

E não é apenas que cada povo ou comunidade cultural tenha criado a linguagem que corresponda a suas origens e ao mesmo tempo sirva aos seus projetos ainda não pronunciados, não apenas que um povo possa aprender, admirar, rir da linguagem de outro povo e mesmo assim nunca a entender inteiramente! Não: também para cada indivíduo, na medida em que ele não viva em um mundo ainda afásico ou excessivamente mecanizado, e por isso mesmo novamente afásico, a linguagem é um bem pessoal; para cada falante, portanto para cada ser humano inteiro e íntegro, palavras, sílabas, letras, formas e as possibilidades da sintaxe, têm seu valor especial que só a elas cabe, e cada linguagem legítima pode ser sentida e vivida por cada pessoa de maneira totalmente pessoal e única, ainda que ela não se dê conta de nada disso”.

(HERMANN HESSE, *Felicidade*)

DECLARAÇÃO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro para os necessários fins que as teorias expostas e defendidas no presente trabalho são de inteira responsabilidade deste autor, ficando a Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, seus professores e, especialmente, o Orientador Esp. Rafael Cimino Moreira Mota isentos de qualquer responsabilidade sobre os mesmos.

A aprovação do presente trabalho de conclusão de curso não significará o endosso do conteúdo por parte do orientador, da banca examinadora e da instituição de ensino.

Por ser verdade, firmo o presente.

Barbacena/MG, 27 de outubro de 2016.

Valdair Garcia Rodrigues

RESUMO

Este trabalho faz reflexões sobre a flexibilização das normas trabalhistas no Brasil contemporâneo. Para sua discussão, ao longo dos últimos meses, vários textos doutrinários, projetos de lei, normas vigentes, casos concretos foram avaliados comparativamente para imprimir as considerações que aqui se apresentam. O debate foi levado para a orla dos avanços legislativos trabalhistas no país desde Getúlio Vargas, sendo feita uma breve evolução histórica das conquistas trabalhistas até os dias de hoje. Foram tratadas duas das temáticas mais debatidas dentro da flexibilização, que seria a prevalência do negociado sobre o legislado e a terceirização irrestrita, sendo realizada uma análise dos debates em torno do projeto de lei 4.193/2012, de autoria do Deputado Irajá Abreu, do projeto de lei 7.314/2014, de autoria do Deputado Diego Andrade, e do projeto de lei 4.330/2004, do Deputado Sandro Mabel, todos tramitando na Câmara dos Deputados.

Por fim, foram realizadas reflexões e discutidos pareceres acerca do tópico e pontuados os posicionamentos doutrinários mais relevantes. Foram apontados os dilemas que circundam a aprovação dos projetos de lei, os principais problemas que resultam da aplicação da flexibilização e algumas alternativas para manter os direitos do trabalhador sem que isto seja um entrave para o desenvolvimento da atividade econômica do empregador.

Palavras-chave: direito do trabalho, legislação trabalhista, flexibilização das normas, desregulamentação.

ABSTRACT

This paper reflects on the flexibilization of labor standards in contemporary Brazil. For its discussion, over the last few months, several doctrinal texts, bills, current norms, concrete cases were evaluated comparatively to print the considerations presented here. The debate was taken to the edge of the labor legislative advances in the country since Getúlio Vargas, being a brief historical evolution of the labor achievements until the present day. Were treated two of the most debated issues within flexibilization, which would be the prevalence of the negotiated over the legislated and unrestricted outsourcing, with an analysis of the debates around the bill 4.193/2012, authored by Deputy Irajá Abreu, of the bill 7.314/2014, authored by Deputy Diego Andrade, and the bill 4.330/2004, by Deputy Sandro Mabel, all of this in the Chamber of Deputies.

Finally, reflections and discussions about the topic were discussed and the most relevant doctrinal positions were punctuated. The dilemmas surrounding the approval of the bills, the main problems resulting from the application of flexibilization and some alternatives to maintain the rights of the worker were pointed out without this being an obstacle to the development of the economic activity of the employer.

Key-words: Related searches, labor legislation, flexibilization of standards, deregulation.

SUMÁRIO

ABREVIATURAS, SIGLAS E CONVENÇÕES.....	11
INTRODUÇÃO	12
1. CONTEXTUALIZAÇÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS NA REALIDADE LEGISLATIVA BRASILEIRA.....	13
2. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO.....	19
3. TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA	21
4. REFLEXÃO E PARECERES SOBRE O TEMA.....	23
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	26
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	28

ABREVIATURAS, SIGLAS E CONVENÇÕES

CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
GAC	Grupo de Avanço da Competitividade
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PL	Projeto de Lei
TRT	Tribunal regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

INTRODUÇÃO

A flexibilização das normas trabalhistas não é uma proposta discutida apenas no Brasil, ela assume caráter mundial à medida que o sistema capitalista globalizado vai encontrando entraves para o seu desenvolvimento e se torna necessário encontrar meios para aumentar a competitividade e impulsionar a economia.

Em grande medida, a justificativa que se encontra na maior parte dos discursos pró flexibilização é que, para o pleno desenvolvimento econômico, o empregador precisa estar livre das amarras de uma legislação paternalista que dificulta dispor sobre como normatizar a mão de obra disponível e, principalmente, que o onera em casos de relação empregatícia, seja na contratação, manutenção ou término dos contratos.

Por outro lado, a flexibilização pode significar um retrocesso no que tange os direitos adquiridos pelos trabalhadores no último século, após anos de exploração em fábricas e indústrias que só visavam a lucratividade e a disputa por mercados consumidores sem levar em conta o caráter humano da relação de emprego.

Nesse sentido, é imprescindível discutir as propostas de alteração das normas laborais, tomando o cuidado de avaliar benefícios e prejuízos de ambas as partes, empregado e empregador. Para tanto, a principiologia do direito do trabalho é o fiel da balança que orientará as análises a seguir realizadas.

Destarte, uma vez abordado o ponto de vista humano, faz-se imprescindível lembrar um conceito norteador presente, inclusive, na Constituição Federal de 1988: o princípio da dignidade da pessoa humana. Conforme preceitua Thereza Cristina Gosdal:

(...) o conceito filosófico compreende a idéia de respeito devido ao ser humano em sua própria essência, impedindo a redução do homem à condição de coisa ou de animal irracional; o conceito jurídico está vinculado à idéia de integridade e inviolabilidade da pessoa; o conceito ético relaciona-se à idéia de respeito de si mesmo por parte dos demais e pela própria pessoa; o conceito sociopolítico indica um padrão mínimo de comportamento que deve ser dotado por um Estado no exercício de seus poderes relativamente aos cidadãos. (GOSDAL, 2007, pp.74-75).

Sendo assim, este é um dos princípios basilares que em momento algum pode ser abandonado quando de debates ou discussões sobre alterações pertinentes ao âmbito trabalhista, que de alguma forma afetam a pessoa do trabalhador, hipossuficiente frente ao poderio do capital.

1. CONTEXTUALIZAÇÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS NA REALIDADE LEGISLATIVA BRASILEIRA.

Em 1919, após a primeira guerra mundial, a Organização Internacional do Trabalho foi constituída na Conferência de Paz, em Versalhes, onde os países vitoriosos assinaram o Tratado de Versalhes, para promover a paz social e enunciar a melhoria das relações empregatícias por meio dos princípios que iriam reger a legislação internacional do trabalho. Por estar alinhado aos países vitoriosos, o Brasil tomou parte como um dos signatários.

A OIT é uma entidade que visa orientar políticas legislativas para todos os países-membros, a fim de internacionalizar disposições sobre o trabalho, e que pode ser delineada da seguinte forma:

A sociedade das nações tem por objetivo estabelecer a paz universal, que não pode ser fundada senão sobre a base da justiça social;
Existem condições de trabalho que implicam, para um grande número de pessoas, injustiça, miséria e privações;
A não adoção por uma ação qualquer de um regime de trabalho realmente humanitário é um obstáculo aos esforços dos demais desejosos de melhorar a sorte dos demais trabalhadores nos seus próprios países. (Cf. ALVARENGA, 2008)

A revolução industrial no século XIX, importante processo evolutivo da sociedade de forma geral, trouxe, como consequência a substituição de trabalhadores por máquinas e a setorização do serviço, de forma que a cada funcionário cabia executar poucas ou apenas uma tarefa de forma repetitiva durante todo o turno, sendo esta, uma situação que levou à desvalorização da mão de obra e queda na qualidade de vida dos operários, como exposto por Lygia Maria Godoy Batista Cavalcante:

A exigência cada vez menor com relação às habilidades individuais do trabalhador, a preponderância da grande máquina e o número cada vez maior de empregados povoando as grandes fábricas transformaram o trabalhador numa simples peça, sem maior importância e anônima, desconhecida; um objeto igual aos demais, carente de valor humano. (CAVALCANTE, 2007, p.144)

Desta forma, em virtude da descoberta da máquina a vapor, de tear, da luz, em face da mecanização do trabalho, já não mais se exigia o aprendizado em um ofício ou profissão. Qualquer operário estaria apto para o trabalho e sua mão de obra mais barata. Seu poder de barganha em face dos numerosos trabalhadores em busca de colocação no mercado era ínfimo e este acabava por aceitar qualquer tipo de cláusula contratual.

A expansão dos direitos trabalhistas no Brasil deram-se à partir de 1930, com a política trabalhista de Getúlio Vargas, quando houve maior aceitação de que o Estado desempenharia papel central com intervenções nas relações de trabalho. Os movimentos sociais da época levaram o Estado a tomar posição, em um momento que nos outros países difundiam-se ideias voltadas para a melhoria das condições dos trabalhadores e justiça social. Nesse período, vários direitos importantes foram positivados, como a duração da jornada de trabalho no comércio (Decreto nº 21.186 de 1932), Carteira profissional (Decreto nº. 21.174 de 1932) e vários órgãos a fim de proteger a relação trabalhista foram constituídos, além da implantação do pluralismo sindical, previsto na Constituição de 1934.

Então, em 1º de Abril de 1939, foi constituída a Justiça do Trabalho, tendo como órgãos as Juntas, os Conselhos Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho, estes últimos, alterados em 1946, para Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, passando de órgãos não judiciais a órgãos integrantes do Poder Judiciário.

As leis trabalhistas eram esparsas e cresceram de forma desordenada. O governo resolveu, então, reunir os textos legais num só diploma e foi aí que surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, promulgada pelo decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Em 1965 tem-se o marco inicial da flexibilização das normas trabalhistas no Brasil, com a lei que autorizava diminuição de salário. Em 1966, a edição da lei 5.107, que cria o Fundo de Garantia por tempo de serviço, resulta na maior perda do trabalhador brasileiro ao longo da história, haja vista que esta lei institui o fundo para por fim a estabilidade decenal.

Sucederam-se inúmeras leis e tentativas de revisão da CLT, até que em 5 de outubro de 1988 a Assembleia Nacional Constituinte aprovou a nova Constituição Federal, que mudou em alguns aspectos o sistema jurídico das relações de trabalho. Entre outras, algumas modificações expressivas foram:

- a redução da jornada semanal de 48h para 44h;
- a criação de uma indenização prévia para os casos de dispensa arbitrária;
- a elevação do adicional de horas extras para mínimo de 50%;
- o aumento em 1/3 da remuneração de férias;

- a instituição da figura do representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 funcionários;
- a estabilidade do dirigente sindical, do dirigente das comissões internas de prevenção de acidentes e das empregadas gestantes.

Porém, a própria Constituição trouxe três hipóteses de flexibilização: a possibilidade de redução de salário desde que haja participação de sindicato na negociação; a possibilidade de ampliação de jornada para o trabalho de mais de 8h por dia; e em turnos de revezamento de 6h podendo o trabalho chegar a 8h por negociação coletiva.

Decorrente da Constituição foram promulgadas também a Lei de Greve (Lei 7.783, de 28-06-1989); a Lei sobre Política Salarial (Lei 7.788, de 03-07-1989); a Lei sobre Salário Mínimo (Lei 7.789, de 03-07-1989) e a Lei sobre Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (Lei 8.036, de 11-05-1990).

No período pós 1998, durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, várias perdas atingiram o trabalhador, dentre elas a que estabeleceu o banco de horas: é uma conta de débito e crédito que o empregado tem com o empregador quando ele faz horas extras, tendo como compensação folgas, ao invés de receber a hora extra com o adicional de 50%. Porém, quem escolhe o dia do descanso é o empregador, tendo ele um ano para conceder a folga ou pagar, salvo prazo inferior estabelecido em convenção coletiva. Outra perda significativa foi a questão do salário utilidade, ou *in natura*: até 2001 o trabalhador que tinha plano de saúde, plano odontológico, previdência privada, transporte para a empresa tinha reconhecido tais benefícios como parte do salário, sendo recolhidos sobre os valores o INSS e FGTS. Hoje, tais aditamentos não são mais computados como salário. Mais um exemplo de prejuízo para o trabalhador por flexibilização diz respeito aos minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho: se o trabalhador chegar cinco minutos antes e trabalhar até cinco minutos depois da jornada não haverá computo; e ainda há convenções coletivas que negociam até meia hora antes e depois da jornada a não serem contabilizados.

Nesse contexto, a relação entre setor produtivo e trabalhadores foi sendo marcada por uma constante tentativa de equilibrar a intervenção estatal no que tange a proteção do trabalhador e o incentivo a uma política neoliberal ostensiva, marcada pelo capitalismo de mercado. No entanto, a crise econômica internacional que alcançou o país nos mais recentes dois anos atingiu em cheio o trabalhador, haja vista ser este o primeiro setor que as empresas iniciam cortes, alegando ser o trabalhador brasileiro muito caro, frente aos encargos exigidos pelo Estado.

No atual contexto político e econômico do Brasil, muito se discute, então, sobre soluções para impulsionar a economia e superar essa crise. Várias tentativas de reforma da CLT e flexibilização das leis trabalhistas estão sendo analisadas, sendo que, nesta última década, somam cerca de 55 projetos de lei na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, muitos ainda em tramite, propondo mudanças na atual legislação trabalhista.

Neste cenário de debates políticos acerca do assunto, foram sendo delineados dois importantes conceitos, o de flexibilização e de desregulamentação.

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado:

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do direito do trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada. (DELGADO, 2016, p.67)

Já a desregulamentação, nas palavras de Amauri Mascavo do Nascimento

(...) é a política legislativa de redução da interferência da lei nas relações coletivas de trabalho para que se desenvolvam segundo o princípio da liberdade sindical e da ausência de leis do Estado que dificultem o exercício dessa liberdade. (NASCIMENTO, 2011, p.278)

Para este autor, entre outros, o termo desregulamentação deve ser restrito ao direito coletivo do trabalho e a flexibilização ao direito individual do trabalho.

O assunto está tão em voga, que o partido político PMDB, do atual presidente da República, Michel Temer, no programa de governo chamado “Uma Ponte Para o Futuro”, deixa clara a intenção de reforma nas leis trabalhistas no item “i” do referido documento que diz: “na área trabalhista, permitir que as convenções coletivas prevaleçam sobre as normas legais, salvo quanto aos direitos básicos”¹.

¹ _____ Uma Ponte Para o Futuro, Brasília: Fundação Ulysses Guimarães/PMDB, 29 de outubro de 2015, in: http://pmdb.org.br/wp-content/uploads/2015/10/RELEASE-TEMER_A4-28.10.15-Online.pdf. Acesso em 20 set. 2016, p.19.

Dentro dos projetos de lei existentes na Câmara dos Deputados e Senado, destacam-se neste trabalho alguns de maior importância para discussão e reflexão do tema proposto e com maior impacto na atual forma de reger as relações laborais:

PL 4.193/2012 - Câmara: Propõe alterar o artigo 611 da CLT, acrescentando a ele outros parágrafos, como o que diz: “As normas de natureza trabalhista, ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo, prevalecem sobre o disposto em lei (...)”.

PL 7.341/2014 – Câmara: Este vai no mesmo sentido do citado anteriormente, mas em relação às Instruções Normativas do Ministério do Trabalho e Emprego, prevendo que “a Convenção Coletiva de Trabalho prevalece sobre a Instrução Normativa expedida pelo Ministério do Trabalho, ainda, que verificada a existência de conflitos ou divergências entre ambas.”

PL 7549/2014 - Câmara: Propõe alterar o artigo 477 da CLT, acrescentando o seguinte parágrafo: “a homologação da rescisão contratual é causa impeditiva para o ajuizamento de reclamação trabalhista que tenha por objeto a discussão das verbas discriminadas no termo de rescisão”.

PL 4.330/2004 – Câmara: Propõe maior amplitude à terceirização ao dispor que “o contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante”.

PL 3.785/2012 – Câmara: Regula o trabalho intermitente, acabando com descanso semanal remunerado e folgas. O texto do projeto de lei diz que “é devido ao trabalhador o pagamento de salário e remuneração pelas horas efetivamente trabalhadas, excluído o tempo de inatividade”.

PL 8.294/2014 – Câmara: Prevê a livre estipulação trabalhista entre empregador e empregado, quando este receber salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo do salário de contribuição da previdência social e for portador de diploma de nível superior, e, não o sendo, perceber salário mensal igual ou superior a três vezes o limite máximo do salário de contribuição da previdência social. Tal projeto deixaria a cargo da livre estipulação, até mesmo horário de almoço, férias fracionadas, mês para receber o 13º salário, entre outros.

Assim como estes projetos de lei, tantos outros podem ser avaliados com teor semelhante. Mas para efeito de análise o texto deter-se-á aos acima citados. Essa quantidade absurda de projetos de lei nessa área se apresenta em face de o Brasil viver, atualmente, uma fase de transição, na qual se questiona o paternalismo estatal com relação ao direito do trabalho. Alguns pretendem a total desregulamentação, deixando os contratos de trabalho livres às regras do mercado, afirmando que são medidas necessárias para acompanhar a

globalização e conseqüente aumento da competição, estreitamento das margens de lucro, necessidade de maior produção. Outros, apesar de reconhecerem a necessidade de alguma mudança, vêm no país muitos casos de condições de labor subumanas e desrespeito à legislação trabalhista, motivos pelos quais não deve haver total afastamento do Estado destas relações.

A questão principal passa a ser conseguir desonerar o empregador, a fim de estimular o emprego, economia e crescimento sem tirar, porém, os direitos adquiridos ao longo da história para o trabalhador. É necessário agir com cautela, a fim de que as medidas tomadas não sejam mero instrumento para enriquecer cada vez mais os empresários à custa de mão de obra barata, colocando os trabalhadores em condições subumanas, como já aconteceu no decorrer dos anos e mesmo na contemporaneidade, visto que são constatadas várias ocorrências de trabalho análogo ao de escravo, trabalho infantil, entre outros, isso, mesmo sob a forte tutela da Justiça Trabalhista.

Este cenário é tanto uma realidade que, estudos e projetos da OIT visam combater tais situações. A exemplo podemos citar o projeto “Consolidando e Disseminando Esforços para Combater o Trabalho Forçado no Brasil e no Peru” e “A Agenda Nacional do Trabalho Decente”, esta última implantada desde 2006 em parceria com o Governo Brasileiro. A “Agenda Nacional do Trabalho Decente” é composta por três prioridades: geração de mais e melhores empregos, erradicação do trabalho escravo e trabalho infantil e fortalecimento do diálogo social. Nesse sentido, há estudos sobre rigidez e flexibilidade do direito do trabalho no Brasil, que vão ao encontro do que defende o Ministro Orlando Teixeira da Costa:

(...) em face dessa situação, não se pode, sem o devido cuidado, promover qualquer reforma trabalhista no sentido de adotar uma postura flexível, pois uma ação irrefletida neste sentido poderia agravar a condição dos hipossuficientes, sem contribuir, de maneira alguma, para o fortalecimento das relações de trabalho. A quebra de rigidez de certas normas tem que vir metodicamente, por meio de um processo de flexibilização diferenciada, que não cuide apenas do geral, mas prioritariamente do diversificado. E essa diversificação deve considerar não apenas a carência de muitos ou o concentrado poder econômico de poucos, mas a variedade que apresentam empresários e empregados. (COSTA, 1991, p.85).

A promoção do trabalho decente é uma das vias mais poderosas de inclusão social, autonomia, dignidade e distribuição dos frutos do desenvolvimento econômico, posto então, a necessidade de se estudar com cautela as propostas de mudança para que direitos e

garantias adquiridos arduamente ao longo dos anos, promovendo equilíbrio social e tratamento digno, não sejam perdidos de forma banal.

2. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Dentro das propostas de flexibilização das normas trabalhistas no Brasil, um dos pontos mais debatidos incide sobre a prevalência do negociado sobre o legislado. Este é um debate antigo que foi retomado através dos Projetos de Lei 4.193/2012 e o 7.341/2014. Ambos dizem respeito à convenção coletiva de trabalho e suas relações hierárquicas com a lei. A discussão entre o negociado e o legislado se trata de verdadeira desregulamentação do direito do trabalho ao propor que o convencionando prevaleça sobre as leis trabalhistas.

No PL 4.193/2012, que tramita na Câmara, de autoria do Deputado Irajá Abreu, é acrescentado ao Art. 611 da CLT os seguintes parágrafos:

§4º As normas de natureza trabalhista, ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo, prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem as normas de ordem constitucional e as normas de higiene, saúde e segurança do trabalho.

§ 5º Na ausência de convenção ou acordo coletivo, ou sendo esses instrumentos omissos, incompletos, inexatos conflitantes ou de qualquer forma inaplicáveis, prevalecerá sempre o disposto em lei.

O Deputado explica que a justificativa para tal PL é que as normas trabalhistas são excessivamente rígidas e demandam processo judicial burocrático, lento e oneroso para resolver as demandas, tornando estas um fardo pesado para o país. Diz que tal rigidez desmotiva os investidores e onera os empresários, que acabam tendo que realizar contratos informais de trabalho ou descumprindo as leis para conseguirem se manter. O relator atribui a esses fatores a estagnação da economia e acredita que, para que esta seja competitiva, cresça e gere empregos e rendas, deve-se flexibilizar as leis trabalhistas. A intenção do projeto, nas palavras do Deputado é, também, dar proteção às várias modalidades de trabalhadores informais, que crescem cada vez mais.

No mesmo sentido, o PL 7.341/2014, que também tramita na Câmara, de autoria do Deputado Diego Andrade, visa estabelecer a prevalência da convenção coletiva de trabalho sobre as instruções normativas expedidas pelo ministério do trabalho, acrescentando ao Art. 611, CLT o seguinte texto: “§3º - A Convenção Coletiva de Trabalho prevalece sobre a

Instrução Normativa expedida pelo Ministério do Trabalho, ainda, que verificada a existência de conflitos ou divergências entre ambas”.

O deputado justifica que o projeto objetiva atender as novas demandas trazidas pela globalização, a fim de assegurar garantias mínimas aos trabalhadores. Argumenta que, em um país com diversas particularidades como o Brasil, não pode haver uma norma rígida tida como verdade absoluta, mas sim diretrizes flexíveis para atender cada caso com suas particularidades.

A corrente doutrinária que defende a flexibilização a entende como uma necessidade que decorre da transformação do cenário do trabalho na sociedade contemporânea, onde ampliam-se as formas de contratação, surgindo a necessidade de modernizações como o contrato a tempo parcial, a amplificação dos contratos à prazo, a terceirização, o teletrabalho ou trabalho à distância, uma tipologia moderna mais adequada à realidade atual, em que a prevalência do negociado traria benefícios simplificando as formalidades contratuais. Sustentam que uma contratação e uma consequente descontração mais simples são uma necessidade e atribuem a falta de iniciativa das empresas para abrir novas vagas de trabalho às dificuldades para dispensa dos empregados.

Mas se é defendida a flexibilização das normas do ponto de vista do empregador, que seja pensada a flexibilização das normas referentes aos sindicatos, para dar voz e vez ao empregado. A CF/88 dispõe sobre o sistema do sindicato único, segundo o qual na mesma base territorial não pode haver mais de um sindicato representativo da mesma categoria profissional ou econômica. A Organização Internacional do Trabalho — OIT editou a Convenção nº 87, instrumento que consolida a liberdade de organização sindical, que é incompatível com a Constituição de 1988 e faz com que alterações sejam necessárias.

É preciso levar em consideração que o Brasil é um país subdesenvolvido, onde ocorrem vários casos de exploração do trabalho do menor e trabalhos em condições análogas às de escravo. Além disso, os sindicatos neste país são, em muito, influenciados pelos grupos que detêm o poder econômico, e o que se vê é que os objetivos destes e dos trabalhadores geralmente divergem, enquanto deveriam andar na mesma direção. Se este quadro é uma realidade, mesmo sob a forte tutela do direito trabalhista, permitir uma desregulamentação tende a gerar situações críticas e degradantes aos trabalhadores.

Mesmo o Deputado Irajá Abreu, autor do citado PL 4.193/2012, que visa prevalência do convencionado sobre o legislado, disserta a respeito da seguinte forma:

Além disso, quem conhece minimamente o mercado de trabalho sabe que, mesmo entre os que laboram com carteira assinada, o cumprimento da legislação trabalhista é mais a exceção do que a regra. Jornadas estendidas, horas-extras não pagas, salários, comissões e benefícios pagos por fora, desvios de função, empregados transformados em pessoa jurídica prestadora de serviços, entre outras deformações, fazem da CLT uma mera peça de ficção para os trabalhadores brasileiros. (PL 4.193/2012-Câmara)

Como alternativa à desregulamentação, alguns grupos apresentam propostas que possam ajudar os empresários sem que a proteção ao trabalhador seja mitigada, como exemplo, o Grupo de Avanço da Competitividade (GAC), lançou o plano “Brasil Maior”, sob o lema "inovar para competir, competir para crescer", e tem se manifestado seguidamente sobre a necessidade de redução dos encargos sobre a folha de pagamento das empresas, para que os direitos trabalhistas não precisem ser negados aos seus beneficiários em face de uma política capitalista opressiva.

3. TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA

Outro assunto polêmico diz respeito à terceirização. Esta é um contrato pelo qual uma pessoa jurídica ou física se encarrega da produção de um serviço que a própria tomadora deveria executar para um cliente. É uma forma de contratação que vem crescendo muito desde os anos noventa, na qual os empresários têm buscado reduzir seus gastos e aumentar seus lucros. No entanto, os terceirizados ou subcontratados são verdadeiros empregados que, muitas vezes, saem prejudicados por empresas oportunistas. Tal situação fere os princípios do tratamento isonômico entre os trabalhadores que prestam serviço a uma mesma empresa; do único enquadramento sindical; do mesmo enquadramento legal, entre outros, colocando os empregados terceirizados em condições de direitos inferiores aos dos empregados do tomador de serviço, situação que gera sentimento de discriminação e conseqüente descomprometimento e menor produtividade destes.

No cenário internacional, a terceirização é uma constante, porém de uso limitado, sendo regida por normas específicas. Ademais, não se pode deixar de observar o contexto em que são normatizadas: países geralmente desenvolvidos, que garantem por outros meios a dignidade da pessoa humana, ou em países em desenvolvimento, que em nome do expansionismo de mercado não se preocupam com os direitos do trabalhador, apresentando assim altíssimos índices de trabalho escravo ou análogos e acidentes de trabalho. Vólia Bonfim explica sobre os casos mais pertinentes.

“Alguns países, como a Itália e a Suécia, proíbem a existência deste instituto, pois entendem ser nefasto ao trabalhador. O México também não admite a terceirização, salvo algumas exceções legais.

A França autoriza somente a contratação para trabalho temporário (art. 125-3 do Código do Trabalho Francês), assim como Bélgica, Dinamarca, Noruega e Países Baixos também possuem regulamentação sobre a matéria.

Alemanha, Inglaterra, Luxemburgo, Irlanda e Suíça permitem a terceirização, porém não a regulamentaram, o que aumenta a importância da negociação coletiva.

Argentina, Colômbia e Venezuela a admitem, enquanto o Peru permite, mas a limita. No Japão, a terceirização é comum e muito utilizada, possuindo lei específica sobre a matéria.

A mesma postura é adotada pelos Tigres Asiáticos (Cingapura, Taiwan, Hong Kong)” (CASSAR, 2014, p.522).

No Brasil, o TST chegou a cancelar a súmula nº 256 que previa terceirização apenas para trabalho temporário e serviços de vigilância e editou a súmula nº 331 ampliando o alcance da terceirização para serviços de conservação e limpeza e serviços de atividade meio. Esse posicionamento abriu as portas para a normatização desta modalidade de serviço, através de entendimento jurisprudencial, o que de certo modo implicou na adequação da norma à realidade fática, que não deixa de ser moldada por aqueles que tem maior poder de influência no mercado.

Segundo Maurício Godinho,

Terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido. (DELGADO, 2016, p.481)

A Justiça do Trabalho tem se posicionado no sentido de proteger o trabalhador através do reconhecimento do vínculo com o tomador de serviços, mas mesmo assim acontecem muitos abusos e fraudes. O simples fato de o capital passar por um ou mais intermediários até que chegue ao trabalhador, faz com que este receba menos do que receberia

diretamente do tomador de serviços, visto que os prestadores retiram seus lucros apenas por administrar a mão de obra. Além do mais, a lei não exige isonomia em relação aos trabalhadores terceirizados e os da empresa tomadora de serviços, de forma que pode vir a ocorrer situações em que os trabalhadores da empresa laborem em determinada função por seis horas e os trabalhadores terceirizados o façam em função e condições idênticas e por oito horas, por exemplo. Outra questão é que a categoria sindical do empregado relaciona-se à atividade desenvolvida por seu empregador, logo o trabalhador terceirizado pertencerá à categoria sindical relativa à atividade da empresa prestadora de serviços, da qual é empregado, e não àquela da empresa tomadora, que normalmente é mais favorável.

Atualmente, tramita um projeto de lei que prevê maior amplitude à terceirização, o PL 4.330/2004 – Câmara: “§ 2º O contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante”.

A justificativa do autor do projeto, o então Deputado Sandro Mabel, é que o mercado mudou muito ao longo dos últimos vinte anos e que, com a terceirização, as empresas teriam condições de focar mais em seu objetivo fim, melhorando a qualidade dos serviços e sendo mais competitivas. Aponta para a necessidade de se definir as responsabilidades do prestador e tomador de serviços.

Mesmo que tal projeto seja pautado em justificativas plausíveis, o que se teme, após análise de consequências da terceirização, é se realmente tal medida ajudaria melhorar a qualidade das empresas e não colocaria o trabalhador em situação que lhe retire a dignidade humana.

4. REFLEXÃO E PARECERES SOBRE O TEMA

Como explicado no primeiro capítulo, a flexibilização e desregulamentação mitigam a amplitude dos comandos do direito do trabalho. A legislação perde força para as negociações e disposições estabelecidas entre empregador e empregado, e nestes termos sabe-se que o primeiro tem supremacia natural por ser detentor dos meios de produção e conseqüentemente do poder econômico. Não é a toa que um dos princípios mais aclamados do direito trabalhista é o da Proteção, que se desmembra em *Indubio Pro Operário*, Manutenção da Condição mais Benéfica e Aplicação da Norma mais Favorável.

Um exemplo de tentativa desregulatória que se mostrou ineficaz e causou confusão na interpretação da norma, promovendo a dificuldade de enquadramento legal,

ocorreu na Europa ocidental e se trata da parassubordinação (conceito formulado por meio de doutrinas e decisões jurisprudenciais, tendo sido seguidas por iniciativas legais em alguns países). Tal conceito nasceu na Itália e é tema em todos os livros italianos modernos sobre direito do trabalho, em que vários doutrinadores tentam reelaborar a teoria da subordinação, por considerá-la insuficiente para distinguir tipos de trabalho que crescem na sociedade e que diferem do padrão sociológico que levou o direito do trabalho a construí-la. Trata-se de uma modalidade intermediária entre o subordinado e o autônomo, o parassubordinado, que abrange tipos de trabalho que não enquadram exatamente em uma das modalidades tradicionais, como exemplo a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas nas quais o trabalho é realizado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Tal conceito, no entanto, tem se mostrado ineficiente, vez que, se a relação tiver características preponderantes de subordinação, mais simples será enquadrá-lo como tal.

Outro caso é citado por Amauri Mascaro Nascimento: nos Estados Unidos, uma desaceleração da economia no ano de 1992, levou a medidas alternativas para as dispensas em massa, como redução do salário e jornadas de trabalho, aumento dos níveis de terceirização e novas formas de contratação do trabalho apareceram. Na América Latina, a conjuntura internacional motivou a diminuição de empregos, surgimento de outras formas de trabalho sem vínculo de emprego, produção pelas empresas de mais com pouca mão de obra, informatização e robotização. Estas medidas, no entanto, trouxeram produtividade crescente e trabalho decrescente, a desigualdade não foi reduzida e a exclusão de amplos setores da economia formal e da rede de proteção legal dos sistemas de previdência social criou uma situação precária que afetou expressiva parcela do trabalho. (NASCIMENTO, 2011, pp.69-70)

Nesse sentido, as observações dos casos concretos e os debates em torno das várias formas de flexibilização das normas trabalhistas nos permite distinguir correntes ideológicas das quais se destacam três: a flexibilista, a antiflexibilista e a semiflexibilista.

A corrente flexibilista defende que o direito do trabalho se amolda, com o passar do tempo, às condições de cada época e setor, se adequando ao contexto, questões sociais e mercadológicas atinentes a cada país. No Brasil, um dos defensores dessa corrente é Luiz Carlos Robortella. Para ele uma norma plenamente aceita em período de normalidade pode ser extremamente nociva em época de crise.

Segunda corrente, a antiflexibilista, questiona se as propostas de flexibilização e desregulamentação são, na verdade, para se adequarem ao momento ou apenas para suprimir

direitos dos trabalhadores e aumentar os lucros dos empresários. É o que defende, no Brasil, entre outros, Heloísa Pinto Marques.

Luiz Carlos Amorim Robortella, em *A flexibilização do direito do trabalho, crise econômica, novas tecnologias e política social do Estado*, assim se posiciona sobre o tema: “uma norma pode ser socialmente aceitável num período de abundância e, entretanto, absolutamente nociva dentro de uma sociedade em processo de crise de emprego”. (ROBORTELLA, 1990)

Na contra mão, Heloisa Pinto Marques, em *Flexibilização do direito do trabalho no Brasil*, disserta sobre a inviabilidade da flexibilização dada a realidade social brasileira:

Escassa a possibilidade de vingar, no Brasil, a ideia de desregulação ou flexibilização do Direito do Trabalho, face à realidade brasileira, onde a participação média dos salários — a massa salarial —, em relação ao produto industrial, é da ordem de 17%, e o desequilíbrio nos padrões sociais de distribuição da riqueza é revelado pelo último relatório do Banco Mundial, dando conta de que o Brasil possui uma das mais altas concentrações de renda do mundo. (MARQUES, 1990).

Há ainda uma terceira corrente, sendo a semiflexibilista, que concorda que a flexibilização pode ser aceita, mas com cautela e começando pela autonomia coletiva, para evitar riscos.

Neste prisma, ao debater tal tema, imprescindível é fazê-lo à luz dos princípios, visto que, os textos frios das leis podem ficar obsoletos perto da dinamicidade do direito, já os princípios garantem que o positivado não se desvie do verdadeiro sentido de justiça. Além do mais, na contemporaneidade, há um prestígio ao estudo dos princípios com relação a outras épocas, visto sua aplicação direta aos casos concretos, em que passam a cumprir uma ação normativa.

Segundo Celso Antônio Bandeira de Mello, princípio é:

O mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se erradia sobre diferentes normas compondo-lhe o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. (MELLO, 1999, p.136)

Maria Lúcia Roboredo esclarece em sua tese de doutorado que um dos princípios primordiais da flexibilização é o princípio protetor, grande pilar do direito trabalhista brasileiro. Para Plá Rodriguez, este princípio é também o fundamento e a base do direito do trabalho e divide-se em: princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador; princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador; princípio da interpretação: *in dubio pro misero*. (RODRIGUEZ, 1978, p. 41)

(...) além do princípio protetor, no qual se inserem as regras *in dubio pro operario*, da norma mais favorável e da condição mais benéfica, o Direito do Trabalho consagra os princípios da irrenunciabilidade, da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade, da razoabilidade e da boa-fé (RODRIGUEZ, 1978, *apud* SÜSSEKIND, 2003, p.147)

O princípio da norma mais favorável ao trabalhador está no rol dos questionamentos promovidos pela teoria da flexibilização do direito do trabalho, que não o trata como se fosse um princípio absoluto. Dizem ser um princípio relativo e dão como exemplo os art. 7º, VI da CF/1988 (“irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”) e o inciso XIII (“duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”). Argumentam, também, usando como base as alterações introduzidas na legislação brasileira sobre o trabalho da mulher que, passou a ser um direito isonômico, tendo sido eliminadas diversas proibições que a lei impunha, como a do trabalho noturno, em ambiente com insalubridade e com periculosidade.

Diante do exposto tem-se que, as correntes divergem não necessariamente na defesa ou negação da flexibilização ou desregulamentação, mas na forma como estas serão colocadas em prática, atendendo interesses dos mais poderosos, o que certamente levaria a um grande desequilíbrio das relações trabalhistas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, observa-se que os ensaios de flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas são em grande medida tentativas para atender a

interesses de grupos específicos, não podendo ser analisadas simplesmente a partir do texto frio da lei. As questões sócio-econômicas que os circundam são extremamente relevantes e os efeitos das alterações normativas decorrentes podem atingir milhares de pessoas.

A questão em tela não seria a aceitação ou não da flexibilização ou da desregulamentação, mas a forma como o estado regulamentaria estes instrumentos. E ainda, se o empresariado, dono dos meios produtivos, detentores do poder de mando e econômico usariam de tais ferramentas em benefício próprio.

A preocupação tange a manutenção das regras principiológicas que protegem o trabalhador nessa relação naturalmente desequilibrada, em que uma parte detém toda força de negociação e a outra se submete a ela por sua condição hipossuficiente. Neste prisma, defender a dignidade da pessoa humana por muitos momentos significa negar a flexibilização e a desregulamentação, haja vista o sistema capitalista globalizado já ter em muitos contextos específicos mostrado sua crueldade com os mais fracos e sua tendência a favorecer os donos dos meios de produção sem se preocupar em fazer distinção entre pessoa e máquina.

Não obstante, faz-se necessário ponderar que hoje o contexto é outro e que muitos dos artigos da CLT estão ultrapassados, tanto que legislação esparsa vem sendo caminho regulamentador desde muito tempo. Vários pontos modificados na lei flexibilizaram normas anteriormente consideradas protetoras, como as citadas anteriormente referentes ao trabalho feminino. Assim, é importante deixar bem claro que a flexibilização e desregulamentação nos moldes da terceirização e da prevalência do negociado sobre o legislado vêm para prejudicar o trabalhador. Mas, normas com esse teor não podem ser generalizadas a ponto de acreditar que a flexibilização ou desregulamentação serão sempre prejudiciais a parte hipossuficiente. Vai depender muito do contexto e da demanda social no momento específico em que se deseja a alteração normativa.

No Brasil de hoje, fica evidente, estando diante de uma crise econômica (que é internacional), que a elite empresária do país está se agarrando a qualquer meio para se manter numa posição privilegiada no mercado. E o poder público, arrecadador de altos impostos, evidentemente não deseja a falência dos empregadores. É por óbvio que nestas situações é muito mais fácil começar a fazer as reformas por baixo, pela parte mais desprovida de conhecimento e força (política ou econômica) da sociedade. Sendo assim, o que foi observado é que as propostas que atualmente tramitam no Congresso Nacional tem pleno interesse político, que atende especificamente grupos sociais restritos, mais especificamente, o empresariado (empregador).

Mas, como já dito, essas proposta de instrumentalização da flexibilização não podem desacreditar que outras formas, pensadas à luz dos princípios decorrentes da dignidade da pessoa humana, seriam benéficas, tanto para o empregado, garantindo condições dignas de trabalho e emprego, quanto para o empregador, gerador de recursos, emprego e riqueza.

Nesse sentido, vale frisar aos operadores do direito, das mais diversas áreas, a necessidade de forjar uma consciência que o direito trabalhista não é uma ferramenta de opressão ao empregador e proteção ao empregado, sendo uma área muito mais ampla que busca regular as relações e processos laborais a fim de se buscar um bom contexto para todas as partes envolvidas, otimizando assim as condições de trabalho, verdadeiro meio de inclusão social e também proporcionando condições favoráveis ao investimento pelos empregadores no país, impulsionando o crescimento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

_____. **Uma Ponte Para o Futuro**. Brasília: Fundação Ulysses Guimarães/PMDB, 29 de outubro de 2015. Disponível em: http://pmdb.org.br/wp-content/uploads/2015/10/RELEASE-TEMER_A4-28.10.15-Online.pdf. Acesso em 20 set. 2016.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos Direitos Humanos do trabalhador. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 52, abr 2008. Disponível em: http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2510&revista_caderno=25. Acesso em: 23 de jul 2016.

BERG, Janine. **Laws or luck? Understanding rising formality in Brazil in the 2000s**. International Labour Office. Brasília: ILO, 2010. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/employment/pub/laws_luck_245.pdf. Acesso em: 20 de ago de 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho** – 9.^a ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

CAVALCANTE, Lygia Maria Godoy Batista. “A dignidade da pessoa humana como norma principiológica de aplicação no Direito do Trabalho”. In: **Direitos Humanos. Essência do Direito do Trabalho**. (Colaboradores: Alessandro da Silva; Jorge Luiz Souto Maior; Kenarik Boujikian Felipe; Marcelo Semer). São Paulo: LTr, 2007.

COSTA, Orlando Teixeira da. **Direito coletivo do trabalho e crise econômica**. São Paulo, LTr, 1991.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15^a Ed. São Paulo: LTr, 2016.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra.** São Paulo: LTr, 2007.

MELLO, Celso Bandeira de. **Curso de direito administrativo.** 11. ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

MARQUES, Heloisa Pinto. **Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil.** São Paulo: Revista LTr, v.54-12/1450, 1990.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 26ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

ROBOREDO, Maria Lúcia. **Flexibilização do direito laboral no Cone Sul.** Rio de Janeiro: Universidade Gama Filho, 1997, Tese de Doutorado.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **A flexibilização do direito do trabalho, crise econômica, novas tecnologias e política social do Estado.** São Paulo: Revista LTr, v.54-04/430, 1990.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1978.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho.** 21. ed. São Paulo: LTr, 2003.