

FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UMA AFRONTA CONSTITUCIONAL OU CONQUISTA DO TRABALHADOR?

Guilherme Wirth¹

Isabel Maciel Mousquer Ribeiro²

Sumário: 1 INTRODUÇÃO. 2 O ADVENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO. 3 CONCEITO E FORMAS DE FLEXIBILIZAÇÃO. 4 AS TEORIAS A RESPEITO DA FLEXIBILIZAÇÃO. 5 A FLEXIBILIZAÇÃO E O PRINCÍPIO PROTETOR. 6 LIMITES A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA. 7 REFORMA TRABALHISTA: A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO 8 CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

Resumo: O presente artigo propõe uma análise do tema flexibilização. De começo, faz-se breve abordagem histórica do assunto, o qual teve início na Europa, em função da crise do petróleo. Posteriormente, passa-se à conceituação, pela qual se define a flexibilização como o abrandamento de normas para alterar as relações trabalhistas. Destarte, é possível perceber que a flexibilização se divide em duas modalidades, quais sejam, a adaptação e a proteção. A primeira visa à flexibilidade do Direito do Trabalho, ao passo que a segunda, ao benefício do trabalhador. Acerca do assunto surgiram algumas teorias, as quais discorrem quanto à possibilidade de flexibilização. Ademais, deve-se ligar o conceito de flexibilização ao princípio protetor; dessa maneira, considera-se ser inconstitucional dispor sobre os direitos trabalhistas, haja vista ser o trabalhador a parte hipossuficiente da relação empregatícia. Prima-se, portanto, pelo fortalecimento desse princípio, bem como, considera-se que dispor dos direitos trabalhistas atinge também a dignidade da pessoa humana, princípio o qual tem previsão na Constituição Federal. Dessa feita, deve-se buscar equilibrar a flexibilização, de modo que atenda às necessidades das empresas, mas de forma alguma gere retrocesso aos direitos do trabalhador. Desse modo, é necessário atentar ao fato de que a flexibilização não pode gerar jornadas excessivas e incertas, pois incide de forma prejudicial na vida do trabalhador, o qual deve saber o horário de trabalho para programar sua vida pessoal. Por último, não se pode falar em flexibilização sem a presença dos sindicatos; porém, também é necessário que os sindicatos se aprimorem para que possam negociar de maneira mais perspicaz, visando assegurar os direitos dos trabalhadores.

Palavras-chave: Flexibilização. Trabalhador. Proteção. Sindicatos.

Abstract: This article proposes an analysis of the flexibilization theme. At the outset, a brief historical approach to the subject is made, which began in Europe due to the oil crisis. Subsequently, we move on to conceptualization, which defines flexibilization as the easing of norms to change labor relations. From this, it is possible to perceive that flexibilization is divided into two modalities, namely, adaptation and protection. The first focuses on the flexibility of labor law, while the second on the benefit to the worker. Some theories have risen on the subject, which discuss the possibility of flexibilization. In addition, the concept of flexibility must be linked to the protective principle; this way, it is considered to be unconstitutional to dispose of labor rights, since the worker is considered to be the least likely part of the employment relationship. Therefore, it is necessary to strengthen this principle. It is considered that having the right to work also affects the dignity of the human person, a principle which is foreseen in the Federal Constitution. In this way, we must seek to balance flexibility in order to meet the needs of companies, but in no way generate backsliding to workers' rights. It is necessary to take into account the fact that flexibilization cannot generate excessive and uncertain hours, because it affects the life of the worker in a damaging way and it interferes with the worker's personal life. Finally, one cannot speak

¹ Acadêmico do 8º período do curso de Graduação em Direito da FAI Faculdades. E-mail: gfritz@homail.com

² Graduada em Ciências Jurídicas e Sociais – Instituto de Ensino Superior (IESA). Especialista em Direito Processual Civil - Lato Sensu – Instituto de Ensino Superior (IESA). Especialista em Docência para o Ensino Superior Lato Sensu – Instituto de Ensino Superior (IESA- Santo Ângelo/RS). Mestre em Direito pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu - Mestrado em Direito da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões-URI Campus de Santo Ângelo/RS. É docente da FAI - (Faculdade de Itapiranga - Santa Catarina). É Juíza Arbitral. Atua junto ao CSC (Centro de Solução de Conflitos – SAJUG), como Mediadora e Conciliadora. E-mail: isabel.mousquer@seifai.edu.br

of flexibilization without the presence of unions; however, it is also necessary for unions to improve so that they can negotiate in a more perspicacious way in order to ensure the rights of workers.

Keywords: Flexibilization. Worker. Protection. Unions.

1 INTRODUÇÃO

Desde seu surgimento na Europa, na década de 1970, a flexibilização das normas trabalhistas sempre foi e continua sendo questão polêmica na sociedade contemporânea.

A conhecida problemática da flexibilização se dá porque sua gênese surge do confronto entre duas forças essencialmente importantes para o organismo social: uma, a economia; outra, o conjunto de direitos e garantias que asseguram e protegem o empregado, visando igualar a relação de emprego em face de sua hipossuficiência econômica.

Salienta-se a economia, por si só, ser extremamente variável, flexível e, muitas vezes, imprevisível. Com isso, infere-se que a normatividade trabalhista, relacionada intimamente com o fenômeno da economia, seja também, dentro de seus limites, passível de se conformar com ela para o seguimento de uma sociedade sustentável e coesa.

Desse modo, buscando, na medida do possível, compreender o fenômeno da flexibilização e as suas consequências, o presente trabalho situa-se no meio desse complexo jogo de forças, usando-se da análise de diversos conceitos doutrinários, de teorias e das normas postas pelo ordenamento jurídico que influem no aludido fenômeno.

Busca-se nesse trabalho apresentar, primeiramente, um caráter histórico, desde o surgimento até os dias atuais da flexibilização das normas trabalhistas, rumando posteriormente para as formas mais usuais, as teorias a respeito do tema, culminando com um estudo acerca do princípio protetor, a flexibilização da jornada do trabalho e os limites, fazendo uma análise da nova lei trabalhista.

2 O ADVENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO

A proposta da flexibilização dos direitos trabalhistas surgiu na Europa, com o ideal de fazer o direito do trabalho, colaborar com o desenvolvimento econômico,

necessidade imperiosa decorrente da crise do petróleo em 1973. Nessa época, diante do abalo econômico mundialmente sofrido, as diretrizes das condições de trabalho anteriormente propostas sofreram profundas transformações, como forma de adequação ao novo cenário global.³

Diante desse quadro economicamente hostil, os sensíveis avanços, verificados precedentemente no direito do trabalho, transformaram-se em pesos insuportáveis às empresas. Essas, por sua vez, viram-se obrigadas a reduzir o contingente de pessoal ou, quando menos, impedidas de ampliar seus quadros, com novas contratações. A crise provocou a redução na demanda de trabalho, surgindo como fatal consequência o desemprego e a busca do mercado informal.⁴

Não resta dúvida ter tal período representado um grande desenvolvimento do Direito do Trabalho, até então patrocinado pelo Estado do Bem-Estar Social.⁵

Manrich afirma que a flexibilização envolve o conflito entre duas concepções: a intervencionista, concebendo uma função social ao Estado, o qual através do Direito do Trabalho promove a proteção do empregado; e a liberal, visão pela qual o Estado deve ater-se às suas atribuições mínimas.⁶

Já no entendimento de Sônia Mascaro Nascimento, a flexibilização surgiu na Europa, como resultado da preocupação de encontrar novos mecanismos para a restauração e manutenção do emprego. As mudanças econômicas e sociais ocorridas em tal continente, a partir da década de 1970, teriam conduzido ao surgimento de mecanismos de gerenciamento dos conflitos, decorrentes das relações de trabalho, dentre as quais a descentralização da negociação, transportando-a para o nível de empresa e até mesmo de setores; o encurtamento do período de contratação do trabalho; a remuneração por produtividade e não por tempo trabalhado; e, por fim, a implantação de horários de trabalho em sistemas cada vez mais flexíveis.⁷

Para Amauri Mascaro Nascimento, as divergências teóricas derivam de concepções diferentes do Direito do Trabalho: “É o que explica posições tão diferentes

³ VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e limitações**. 2010. 100 páginas. Monografia Curso de Direito – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

⁴ VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e limitações**. 2010. 100 páginas. Monografia Curso de Direito – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

⁵ BELTRAN, Ari Possidonio. **Flexibilização, globalização, terceirização e seus impactos nas relações de trabalho**. LTr: Revista Legislação do Trabalho, São Paulo, 1997, p.490-491.

⁶ MANNRICH, Nelson. **Limites da flexibilização das normas trabalhistas**. AASP. Revista do Advogado. São Paulo, n 54, dez. 1998, p.32.

⁷ NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Flexibilização do Horário de Trabalho**. Tese de doutorado, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2001, p 35.

como daquelas que vêm (sic passim) na flexibilização um remédio para os males da economia e do Direito do Trabalho, e outros que nela vêm apenas um engodo para disfarçar o propósito de reduzir direitos dos trabalhadores como parte de um plano diabólico de globalização”.

3 CONCEITO E FORMAS DE FLEXIBILIZAÇÃO

Partindo do entendimento de José Orlando Schäfer, qualquer conceito é sempre limitador e haverá de refletir, necessariamente, a compreensão e o ponto de vista daquele que está a formula-lo. Da mesma maneira, não há como se estabelecer um conceito com totalidade sobre esse fenômeno.⁸

Rosita de Nazaré Nassar entende como flexibilização “o conjunto de medidas destinadas a dotar o Direito Laboral de novos mecanismos, capazes de compatibilizá-lo com as mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa exigentes de pronto ajustamento.”⁹

Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento, a flexibilização significa o “afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações as quais exijam, maior dispositividade das partes para alterar ou reduzir as condições de trabalho”. Faz um alerta o referido autor, de que a flexibilização desordenada ameaça o cumprimento da finalidade do Direito do Trabalho, a qual é a proteção do trabalhador em sua posição de inferioridade econômica na relação contratual.¹⁰

Diante disso, as correntes contrárias à flexibilização pontuam estar os riscos da mitigação dos direitos dos trabalhadores justamente nos artifícios comumente utilizados sob o rótulo de “flexibilização”, mas que, na verdade, correspondem à supressão de direitos indisponíveis previstos pela Constituição Federal.¹¹

Frente a esse contexto, atento aos riscos da utilização do instituto da flexibilização de forma desordenada, o constituinte inseriu na Constituição Federal limites claros e específicos como, por exemplo, a necessidade de participação dos

⁸ SCHÄFER, José Orlando. **Direito do trabalho e flexibilização**. Porto Alegre: Ed. FABRIS, 2016. Pg 31

⁹ NASSAR, Rosita de Nazaré. Apud ROBORELLA, Luis Carlos Amorim. **O Moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, p.97/98

¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, Ed. Saraiva, 2008, p.35.

¹¹ VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e limitações**. 2010. 100 páginas. Monografia Curso de Direito – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

sindicatos nas negociações, principalmente a respeito da disponibilidade de certos direitos, até então indisponíveis. Entende-se correta essa exigência, pois uma grande consequência da flexibilização da jornada de trabalho é a precarização das relações de trabalho e o aumento da informalidade.¹²

Oscar Erminda Uriarte conceitua a flexibilização de maneira crítica, afirmando que “essa se concretiza de duas formas principais: diminuição ou eliminação de direitos e benefícios trabalhistas, ou a prevalência da negociação coletiva sobre as normas legais, caso no qual, em regra se impõe unilateralmente a vontade do empregador”. Tendo em vista ter sido o Direito do Trabalho sempre flexível para a estipulação de normas mais favoráveis ao trabalhador, para o autor o conceito de flexibilização somente pode tratar da flexibilização *in pejus*, ou seja, em prejuízo do empregado.¹³

Complementando o posicionamento de Uriarte, Marcus Orione Gonçalves Correia afirma que a flexibilização deveria impor benefícios e perdas para ambas as partes negociadoras, e não somente a uma delas. Afirma ser necessário entender que a recomposição da economia, com a preservação dos empregos, um dos desideratos do modelo flexibilizado, não convém apenas aos trabalhadores. Interessa, ainda, aos empregadores, sob a lógica minimalista da preservação de um nível satisfatório de consumo. E, por fim, interessa sobremaneira ao Estado, pelo menos como forma de concretização da paz social.¹⁴ Assim, surgem das mais variadas formas de flexibilização, todas atendendo a um interesse em particular, e geralmente, tirando direitos da parte mais vulnerável.

Oscar Erminda Uriarte, citando, primeiramente, Jean-Claude Javillier¹⁵ propõe algumas classificações da flexibilização. De acordo com o critério da finalidade, existiriam três classes de flexibilidade: de proteção, de adaptação ou de desregulamentação.¹⁶

¹² VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e limitações**. 2010. 100 páginas. Monografia Curso de Direito – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

¹³ URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo, LTr, 2002, p. 9-10.

¹⁴ CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. **Flexibilização com fair play?** LTr: Revista legislação do trabalho, São Paulo, v.65, n.09, p. 1046-1047, set.2001.

¹⁵ JAVALLIER, Jean-Claude. **Manual de Droit Du Travail**. Paris, Librairie Generale de Droit et Jurisprudence, 1986, p.55-57 e “**Ordre Juridique, relations professionnelles et flexibilité. Approches comparatives et internationales**” Droit Social. Paris(1): 56-65, Jan, 1986.

¹⁶ URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo, LTr, 2002, p. 9-10

A flexibilidade de proteção considera que o Direito do Trabalho sempre foi flexível e adaptável. Contudo, qualquer adaptação costuma ser em sentido único: em benefício do trabalhador. Já a flexibilidade de adaptação, por sua vez, seria aquela possível por meio da negociação coletiva, referente a normas legais rígidas e das novas circunstâncias fáticas, sendo que ao final deve se mostrar benéficas aos trabalhadores sob o ponto de vista global. Por fim, a flexibilidade de desregulamentação seria simplesmente a derrogação de benefícios trabalhistas preexistentes ou a substituição por outros inferiores.¹⁷

4 AS TEORIAS A RESPEITO DA FLEXIBILIZAÇÃO

Sérgio Pinto Martins afirma existirem pelo menos três correntes a respeito da flexibilização e seus efeitos, a saber: a flexibilista, a antiflexibilista e a semiflexibilista.¹⁸

A corrente flexibilista, entende passar o Direito do Trabalho por fases distintas. A primeira delas envolve o fato de assegurar os direitos trabalhistas; trata-se de uma conquista dos trabalhadores. A segunda fase, diz respeito ao momento promocional do Direito do Trabalho. Concerne à terceira fase a adaptação à realidade dos fatos, como a respeito das crises, o qual é feito por meio das convenções coletivas, as quais tanto podem assegurar melhores condições de trabalho, como também situações *in pejus*. No momento em que a economia está normal, aplica-se a lei; quando ela apresenta crises, haveria flexibilização, inclusive em prejuízo para o trabalhador.¹⁹

A corrente antiflexibilista, compreende ser a flexibilização do Direito do Trabalho algo nocivo para os trabalhadores e vem a eliminar certas conquistas alcançadas ao longo dos anos, a duras penas; seria uma forma de reduzir direitos dos trabalhadores. Poderia, assim, haver agravamento das condições de trabalho, sem que houvesse qualquer aperfeiçoamento ou fortalecimento das relações de trabalho.²⁰

Por fim, a corrente semiflexibilista prega a observância da autonomia privada coletiva e também sua valorização plena. A flexibilização seria feita pela norma coletiva, havendo uma desregulamentação do Direito Coletivo do Trabalho, por meio das convenções ou acordos coletivos.²¹

¹⁷ URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo, LTr, 2002, p. 9-10

¹⁸ MARTINS, Sérgio pinto. **A continuidade do contrato de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.p.41.

¹⁹ MARTINS, Sérgio pinto. **A continuidade do contrato de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.p.41

²⁰ MARTINS, Sérgio pinto. **A continuidade do contrato de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.p.41

²¹ MARTINS, Sérgio pinto. **A continuidade do contrato de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.p.41

José Alberto Couto Maciel, partindo de uma divergência, principalmente entre os economistas, destaca haver duas correntes de pensamento quanto ao enfoque da flexibilização, a saber: a flexibilização neoliberal e a institucional.²²

Segundo o supracitado autor, a corrente neoliberal entende haver a necessidade de direitos sociais serem fixados pelo livre jogo do mercado, devido ao fato deste regular a si mesmo, limitando-se a intervenção estatal a poucas normas básicas, pois a intervenção do mesmo, ou dos sindicatos, resultaria inevitavelmente em distorções ao processo econômico, retardando seus ajustes naturais e, por conseguinte, a criação de empregos.²³

De outro lado, os economistas institucionais acreditam ter as normas trabalhistas um papel essencial na promoção da justiça social e não podem ser desprezadas. Deixar o trabalho sem garantias seria possibilitar às empresas reduzir os salários e outros direitos sociais, mesmo que diminuísse, inclusive os ganhos da empresa, pois os trabalhadores são os verdadeiros consumidores. Entendem ser a lei rígida prejudicial aos empregadores como a ausência de normas é maligna aos trabalhadores em países subdesenvolvidos, como o Brasil.²⁴

5 A FLEXIBILIZAÇÃO E O PRINCÍPIO PROTETOR

O princípio protetor no Direito do Trabalho visa garantir, por intermédio da intervenção mínima do Estado nas relações de trabalho, normas de ordem pública, sob o óbice de compensar a desigualdade econômica em desfavor do trabalhador, dando-lhe uma proteção jurídica favorável.²⁵

Octávio Bueno Magano leciona a respeito da flexibilização e seu princípio protetor:

A ordem pública de proteção não é, portanto, um conceito absoluto, mas relativo. Sempre se admitiu que a norma legal não fosse aplicada, quando pudesse haver a incidência de norma convencional mais favorável ao trabalhador. Por outro lado, sempre se reconheceu a difícil conciliação entre a imperatividade da norma trabalhista e o poder hierárquico do empregador. Agora, em face das exigências de flexibilização do Direito do Trabalho, força

²² MACIEL, José Alberto Couto. **Desempregado ou supérfluo**. São Paulo: LTr, 1998.p 63.

²³ MACIEL, José Alberto Couto. **Desempregado ou supérfluo**. São Paulo: LTr, 1998.p 63.

²⁴ MACIEL, José Alberto Couto. **Desempregado ou supérfluo**. São Paulo: LTr, 1998.p 63.

²⁵ OLIVEIRA, Jailson de Brito. **Princípio trabalhista protetor X Flexibilização Trabalhista**. DireitoNet. Disponível em: < <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/6364/Principio-trabalhista-protetor-X-Flexibilizacao-trabalhista> > Acesso: 06 nov. 2017.

será acentuar o caráter relativo da ordem pública trabalhista, admitindo-se que as normas asseguradoras de benefícios aos trabalhadores logo se traduzam em direitos, mas direitos passíveis de renúncia ou transação, desde que veiculadas de procedimentos idôneos, como o da convenção ou acordo coletivo.²⁶

Compreende-se que seria inconstitucional e uma afronta aos princípios da Constituição Federal de 1988, afastar o princípio protetor do Direito do Trabalho, sob a desculpa de serem necessários ajustes para garantir o avanço econômico do país.

27

A fragilidade da parte hipossuficiente da relação de trabalho é notória, numa sociedade em que o trabalhador está cada vez mais vulnerável. Vislumbra-se na prática a necessidade do trabalho para sustento e melhoria do padrão de vida do trabalhador, em confronto com a dificuldade de encontrar emprego regular, conduz o trabalhador a prestar serviços, abrindo mão dos seus direitos, pois, entre a falta de trabalho e o referido sem as devidas garantias, prefere suportar as “dores” da última.²⁸

Diante desse cenário assustador, o princípio protetor deve ser fortalecido, sendo o caminho inverso um verdadeiro retrocesso e retorno às condições de trabalho do início do século XX. É totalmente impensável ser o mercado, por si só, capaz de conseguir reger os embates entre empregadores e empregados de maneira satisfatória. Justifica-se, por isso, a necessidade de (re)pensar a flexibilização em face do princípio protetor do Direito do Trabalho.²⁹

Acrescido ao princípio protetor, Alexandre de Moraes cita a necessidade de respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, princípio qual, sob o entendimento do autor é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos

²⁶ MAGANO, Octávio Bueno. **A determinação da norma mais favorável**. Anais do X Congresso Iberoamericano de Direito do Trabalho e da Seguridade social, Montevideo, abril de 1989, Tomo I, os .13 e .14.

²⁷ VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e limitações**. 2010. 100 páginas. Monografia Curso de Direito – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

²⁸ VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e limitações**. 2010. 100 páginas. Monografia Curso de Direito – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

²⁹ VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e limitações**. 2010. 100 páginas. Monografia Curso de Direito – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.³⁰

Analisando os conceitos anteriormente transcritos, observa-se que o primeiro fundamento do trabalho é o próprio homem. O princípio da dignidade humana, jamais pode ser confundido com o princípio da proteção, pois é superior a ele. Sendo assim, imprescindível que qualquer alteração no contrato de trabalho deve pautar-se, antes da observância de qualquer outro princípio, na observância do fundamento da dignidade humana, previsto na Constituição Federal.³¹

Pressupõe esse que os controles pessoais no emprego devem ser feitos respeitando a dignidade de quem a eles se submeter; as opiniões políticas, sindicais e religiosas devem ser respeitadas, vedando-se ainda a discriminação de qualquer natureza, em função do sexo, cor, idade ou estado civil, etc.³²

Frente à flexibilização, o grande desafio encontrado é o de determinar o ponto de equilíbrio entre uma flexibilização sensível às preocupações legítimas das empresas e uma legislação que impeça um retrocesso ao antigo arrendamento de serviços, norteado pela autonomia da vontade, fugindo completamente dos ideais de justiça social.³³

É notório a sensibilidade demonstrada pelo Direito do trabalho, frente a diversos fenômenos constatados na atualidade. É consenso estar este, atento as transformações da economia mundial e dos meios de produção, e estes últimos, justificar o estudo da flexibilização das normas de proteção ao trabalhador. Porém não, como possível de ocorrer por indiferença dos legisladores com a classe mais frágil da relação empregatícia, ao saber os trabalhadores, resultar na desregulamentação do Direito do Trabalho. É real que a flexibilização das normas trabalhistas não só é uma tendência, mais uma perspectiva de escala mundial, porém

³⁰ MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. São Paulo: Atlas 2003. p.128.

³¹ VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e limitações**. 2010. 100 páginas. Monografia Curso de Direito – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

³² VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e limitações**. 2010. 100 páginas. Monografia Curso de Direito – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

³³ VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e limitações**. 2010. 100 páginas. Monografia Curso de Direito – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

esta não pode ser desculpa para derrubar todos os direitos adquiridos pelos trabalhadores.³⁴

Ao se analisar, especialmente, a flexibilização dos horários de trabalho, nota-se que, em relação à compensação, ao labor em horas extraordinárias e às novas escalas de trabalho, o fundamento da dignidade da pessoa humana do trabalhador não pode ser ignorado.³⁵ Submeter o empregado a exaustivas jornadas diárias, privando-o de seu convívio familiar e social, sob a argumentação de otimização dos horários de produção é notória afronta à dignidade humana.³⁶

Entende-se poder existir a flexibilização, porém com a observância dos princípios da proteção e da dignidade humana. Além disso, o empregado há de ter autonomia para aceitar a flexibilização negociada com o empregador, e não aceitar por medo de perder o emprego.³⁷

Outro tópico que fere o princípio da dignidade é a incerteza e a inconstância das escalas de trabalho. O empregado fica privado de manter um tempo determinado para suas questões pessoais frente à incerteza dos horários de serviço, o que acaba por ferir gravemente o princípio da dignidade, uma vez que ele se resume a um “pseudo-escravo”.³⁸

Compreende-se que o trabalhador deve ter o direito de conhecer os horários que cumprirá ao longo da semana, com certa antecedência, a fim de organizar sua agenda pessoal, familiar e profissional. Desse modo, assimila-se que nenhum mecanismo flexibilizador pode afrontar esse fundamento do estado brasileiro, a despeito de interesses alheios aos da Constituição Federal e dos fundamentos do Direito do Trabalho.³⁹

³⁴ OLIVEIRA, Jailson de Brito. **Princípio trabalhista protetor X Flexibilização Trabalhista**. DireitoNet: 2011. Disponível em: < <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/6364/Principio-trabalhista-protetor-X-Flexibilizacao-trabalhista>> Acesso: 06 nov 2017.

³⁵ VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e limitações**. 2010. 100 páginas. Monografia Curso de Direito – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

³⁶ VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e limitações**. 2010. 100 páginas. Monografia Curso de Direito – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

³⁷ VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e limitações**. 2010. 100 páginas. Monografia Curso de Direito – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

³⁸ VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e limitações**. 2010. 100 páginas. Monografia Curso de Direito – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

³⁹ VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e limitações**. 2010. 100 páginas. Monografia Curso de Direito – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

6 LIMITES A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins, a limitação à duração da jornada de trabalho, tem como fundamentos os aspectos: a) biológicos, relacionados à fadiga após à oitava hora diária; b) sociais, com respeito à garantia de tempo de convívio familiar, de relacionamento com outras pessoas, para educação e lazer; c) econômico, a fim de distribuir entre maior número de pessoas as vagas de emprego existentes; d) humanos, com respeito à redução da taxa de acidentes e efeitos degradantes que podem decorrer da relação de trabalho.⁴⁰

Verifica-se, numa primeira abordagem em relação aos limites da flexibilização, a importante participação que deve realizar os sindicatos. Tal fator se justifica diante da representatividade, uma vez que a negociação será o instrumento capaz de preencher as lacunas da legislação nova, com garantias mínimas. Os sindicatos seriam chamados para preencher esse vazio e, nesse ponto, fundamental que fossem fortes, autênticos e representativos.⁴¹

Para Amauri Mascaro Nascimento, tornar-se-ia muito difícil pensar em flexibilização sem abranger a questão sindical, a qual, segundo suas lições, é básica para o país; isso porque a flexibilização implica na predominância da proteção negociada e não a imposta, o que parece um avanço. É fundamental, porém, que o sindicato também aumente o potencial de inovar seus conhecimentos e capacidade de gerenciar conflitos.⁴²

É notória, na relação de trabalho, a fragilidade da parte hipossuficiente, que acentua-se cada vez mais, num mercado hostil como o atual. Constata-se que, frequentemente, o trabalhador aceita a execução de serviços, sem as vantagens de um emprego declarado, e, na maioria das vezes, sem nenhum amparo ou segurança, a fim de conseguir prover o sustento e a melhoria dos padrões de vida, devido à impossibilidade de encontrar um trabalho regular. Dessa forma, é inevitável a preocupação com a idoneidade dos procedimentos a serem adotados na flexibilização da jornada de trabalho. Justifica-se, assim, a necessidade de um sindicato forte e

⁴⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. Ed. São Paulo: Atlas, 2015.p.566

⁴¹ VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e limitações**. 2010. 100 páginas. Monografia Curso de Direito – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

⁴² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, Ed. Saraiva, 2008, p.39

representativo, capaz de negociar de maneira eficaz e de garantir os direitos aos trabalhadores.⁴³

Convém mencionar o ideal da verdadeira flexibilização, onde as partes devem ganhar e perder para que exista a pretendida criação de postos de trabalho. A visão unilateral, tal qual o interesse é apenas do trabalhador, na manutenção dos empregos, é inadequada, e acaba por consolidar uma forma indevida de pressão, não interessante para o próprio modelo negocial.⁴⁴

Partindo desse ponto, vislumbra-se, face à flexibilização dos horários de trabalho, o grande desafio é estabelecer um ponto de equilíbrio, entre uma flexibilização sensível às preocupações legítimas das empresas e uma legislação que impeça um retrocesso ao antigo arrendamento de serviços, norteado pela autonomia da vontade, fugindo completamente dos ideais de justiça social.⁴⁵

Para Jorge Luiz Souto Maior, o custo do trabalho não é o maior na composição das despesas empresariais. Segundo ele, “a diminuição da jornada de trabalho não gera mais empregos e não melhora o desenvolvimento econômico das empresas”. Os problemas brasileiros, são muito mais amplos do quanto aqueles situados no conflito capital x trabalho e a sua solução, portanto, passa muito longe da mera avaliação do custo do emprego. Essa ideia representa, em última análise, a consideração vazia de que são os ganhos do trabalhador que estão impedindo o progresso econômico do país.⁴⁶

Souto Maior entende que os direitos trabalhistas não são encargos, mas sim direitos mínimos do trabalhador, “a menos que se pretenda revogar a lei Áurea”.⁴⁷

Ao se analisar as experiências recentes de flexibilização em outros países, depreende-se que não houve aumento no número de empregos; ao contrário, houve a precarização das relações de trabalho existentes.⁴⁸

Importante frisar, ainda, que os direitos sociais dos trabalhadores devem ter prioridade em relação aos interesses econômicos, valendo destacar que a própria

⁴³ VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e limitações**. 2010. 100 páginas. Monografia Curso de Direito – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

⁴⁴ VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e limitações**. 2010. 100 páginas. Monografia Curso de Direito – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

⁴⁵ VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e limitações**. 2010. 100 páginas. Monografia Curso de Direito – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

⁴⁶ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A fúria**. Revista LTr, vol. 66, n. 11, Novembro de 2002. P.1294.

⁴⁷ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A fúria**. Revista LTr, vol. 66, n. 11, Novembro de 2002. P.1294.

⁴⁸ VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e limitações**. 2010. 100 páginas. Monografia Curso de Direito – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

Constituição Federal garante aos trabalhadores brasileiros proteção face ao advento da automação.⁴⁹

Destarte, cabe ao Estado reconhecer o fato de que atingir altos níveis de emprego não requer apenas desenvolvimento econômico ou simples redução da jornada de trabalho, mas, principalmente, políticas governamentais com objetivos explícitos nesse sentido, motivo pelo qual as forças de mercado e o livre comércio mostram-se insuficientes para tanto.⁵⁰

Em posição contrária à flexibilização dos direitos trabalhistas, Souto Maior esclarece serem todas as avaliações sobre a causa da presente crise unânimes em dizer que sua origem não está nos custos da produção, mas na desregulação do mercado financeiro e na falta de limites às possibilidades de ganho a partir da especulação.⁵¹

Partindo desse ideal, as propostas de superação da crise a partir do postulado da redução do custo do trabalho “revelam-se de todo oportunistas e descomprometidas com os interesses nacionais, já que tendem a gerar uma retração do consumo, reduzindo, de forma sempre renovada, as potencialidades do modelo de produção capitalista”.⁵²

Nesse aspecto, deve-se reconhecer que a superação de uma crise econômica estrutural requer sacrifícios primeiramente dos empregadores e posteriormente dos empregados, e não o contrário.

Aduz o autor, ainda, “não se promover uma sociedade, salvando empresas e deixando pessoas à beira da fome”. Existindo um problema na conjuntura econômica, qual atinge a todos indistintamente, e não apenas a uma ou outra empresa, é necessário, então, o sacrifício conjunto, começando pelos próprios empresários e passando por diversos outros setores da sociedade (profissionais liberais, servidores públicos, senadores, deputados, prefeitos, governadores, juízes etc.). É impensável a

⁴⁹ VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e limitações**. 2010. 100 páginas. Monografia Curso de Direito – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

⁵⁰ VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e limitações**. 2010. 100 páginas. Monografia Curso de Direito – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

⁵¹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo; LTr, 2000.p.123.

⁵² MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo; LTr, 2000.p.123

busca pela solução dos problemas econômicos estruturais do país com o sacrifício apenas de trabalhadores, cujo salário já está entre os mais baixos do mundo.⁵³

Por fim, concorda-se com o entendimento de Vanessa de Almeida Vignoli, razão pela qual se acredita que o Direito deve observar a realidade dos fatos, pois, do contrário, não se realiza e nem tem eficiência. Porém, a flexibilização deve ser inteligente, sendo esta não apenas aconselhável, mas até indispensável. Essa se desenvolve de modo a favorecer uma aplicação prática, fácil e eficiente das normas legais, pela supressão dos requisitos legais excessivamente minuciosos ou burocráticos, sem ocorrer, entretanto, a mitigação dos direitos indisponíveis do trabalhador.⁵⁴

7 REFORMA TRABALHISTA: A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A Lei 13.467/2017, que altera a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), trouxe inúmeras alterações ao direito trabalhista, e dentre elas, a possibilidade da jornada flexível, criando a possibilidade do trabalho intermitente.

O referido texto legal, traz no artigo 443, parágrafo 3º, a conceituação do trabalho intermitente:

Considera-se como sendo intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.⁵⁵

André Barreto leciona que nessa modalidade de relação empregatícia, existe um vínculo de emprego diferenciado, existindo a remuneração proporcional ao tempo em que é efetivamente convocado para trabalhar. Tal remuneração está em contraponto com o texto da CLT, anterior à reforma, no qual é considerado a jornada mensal de trabalho. Nessa modalidade de emprego, o trabalhador é convocado a trabalhar com três dias de antecedência, momento em que é acordado o tempo de

⁵³ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo; LTr, 2000.p. 13 e 14.

⁵⁴ VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e limitações**. 2010. 100 páginas. Monografia Curso de Direito – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

⁵⁵ BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Brasília: Congresso Nacional, 2017. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm > Acesso: 03 nov. 2017

serviço e remuneração, sendo que o empregador por desistir da execução do serviço sem justo motivo, pagando-lhe apenas 50% da remuneração que seria devida, ou seja, possibilitando o pagamento de valor inferior ao salário mínimo proporcional.⁵⁶

Pietro Borsari, entende ser uma consequência de tal possibilidade de jornadas maiores e flexíveis, o aumento dos acidentes do trabalho e adoecimentos ocupacionais. Justifica serem consequências diretas e facilmente perceptíveis da flexibilização da jornada. Atenta para o fato de não serem levados em conta, por uma parcela das pessoas, ser este assunto uma questão de saúde pública, e, que deveria fazer parte de um amplo debate da sociedade, pois trabalhadores mais doentes não afeta só o lado humanitário da sociedade, mas também o orçamento público.⁵⁷

Além dos já mencionados impactos físicos, esta incerteza criada pela jornada intermitente e flexível, o trabalhador é privado de uma rotina semanal ou mensal, sendo que tal gera uma desorganização da vida do trabalhador, impedindo de estabelecer vínculos de lazer, dificultando os aperfeiçoamentos, treinamentos e acúmulo de novos conhecimentos. Esses fatores são potenciais causadores de doenças psíquicas, que podem gerar inúmeros danos, não só individuais como também coletivos, voltando a causar danos também ao erário público.⁵⁸

Sob a perspectiva coletiva-sindical das relações de trabalho, a possibilidade da jornada flexível e intermitente tende a gerar o enfraquecimento da força sindical e a solidariedade trabalhista, uma vez estarem os trabalhadores compartilhando o local de trabalho muito esporadicamente, pois provavelmente terão que manter mais de um emprego para conseguir conciliar suas contas. Isto impacta profundamente sobre a organização das classes trabalhadoras, e consequentemente enfraquece a busca de direitos de classe junto aos empregadores, na defesa de interesses comuns, e as mudanças na relação capital-trabalho.⁵⁹

⁵⁶ BARRETO, André. **Trabalho intermitente: um contrato flexível?** Brasil de fato: 2017. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2017/07/27/artigo-or-trabalho-intermitente-um-contrato-flexivel/>> Acesso: 04 nov. 2017

⁵⁷ BORSARI, Pietro. **Flexibilização da jornada: a quem interessa?** Carta Capital: 2017. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/blogs/brasil-debate/flexibilizacao-da-jornada-a-quem-interessa>>. Acesso: 03 nov. 2017

⁵⁸ BORSARI, Pietro. **Flexibilização da jornada: a quem interessa?** Carta Capital: 2017. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/blogs/brasil-debate/flexibilizacao-da-jornada-a-quem-interessa>>. Acesso: 03 nov. 2017

⁵⁹ BARRETO, André. **Trabalho intermitente: um contrato flexível?** Brasil de fato: 2017. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2017/07/27/artigo-or-trabalho-intermitente-um-contrato-flexivel/>> Acesso: 04 nov. 2017

Barreto expõe ser o objetivo da referida reforma o desmantelamento dos direitos trabalhistas, historicamente conquistados. Considera ser pura e simplesmente uma resposta da classe empresarial pela crise estrutural, iniciada no ano de 2008, aqui no Brasil em 2011, buscando a todo custo a redução dos custos com capital variável no processo de acumulação e valorização do capital. O que não se pode, contudo, é aceitar a “renúncia” a um mínimo civilizatório nas relações capital-trabalho em nosso país, colidindo com os direitos trabalhistas presentes na Constituição Federal.⁶⁰

Nas palavras de Borsari:

A reforma trabalhista atua no sentido de flexibilizar a jornada de trabalho, o que é extremamente favorável para o empregador extrair maiores ganhos do tempo de trabalho contratado, reduzindo custos e, assim, transferir parte do risco do negócio para o trabalhador. Por outro lado, o trabalhador é prejudicado pela intensificação do trabalho, desorganização da vida social, perda de perspectiva de capacitação e aumento do número de acidentes.⁶¹

Barretos finaliza dizendo que a flexibilização da jornada e da remuneração do trabalho são incapazes de gerar competitividade à economia do país e, tampouco gerar empregos de qualidade, além de colidirem frontalmente com o sindicalismo e à organização da classe trabalhadora desde o trabalho.⁶²

8 CONCLUSÃO

Dessa forma, percebe-se que o instituto da flexibilização consiste no afastamento de normas positivas para permitir maior campo de disposição entre empregador e empregado, situação que, assim rotulada, acaba, no mais das vezes, por afastar alguns direitos fundamentais sociais dos trabalhadores. À observância da hipossuficiência existente na relação trabalhista, a própria Constituição Federal

⁶⁰ BARRETO, André. **Trabalho intermitente: um contrato flexível?** Brasil de fato: 2017. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2017/07/27/artigo-or-trabalho-intermitente-um-contrato-flexivel/>> Acesso: 04 nov. 2017

⁶¹ BORSARI, Pietro. **Flexibilização da jornada: a quem interessa?** Carta Capital: 2017. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/blogs/brasil-debate/flexibilizacao-da-jornada-a-quem-interessa>>. Acesso: 03 nov. 2017

⁶² BARRETO, André. **Trabalho intermitente: um contrato flexível? Brasil de fato: 2017.** Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2017/07/27/artigo-or-trabalho-intermitente-um-contrato-flexivel/>> Acesso: 04 nov. 2017

estabelece limites com o escopo de conter a livre disposição do contrato de trabalho, a exemplo da participação de entidades sindicais no âmbito negocial.

A flexibilização pode, por conseguinte, ser visualizada sob três formas: protetiva, sempre em benefício do trabalhador; adaptativa, possível por meio da negociação coletiva, mas globalmente favorável ao trabalhador; e desregulamentativa, que possibilitaria a supressão de benefícios trabalhistas.

Do ponto de vista econômico, o fenômeno em estudo assume duas feições: uma (neo)liberal, marcada pela livre iniciativa do mercado, com baixa intervenção estatal ou, ainda, sindical, e outra de cunho institucional, que confere às normas trabalhistas papel essencial na promoção da justiça social. Esta divisão nada mais representa do que a ótica assentada nos direitos de primeira e segunda geração, e, por via de consequência, nos Estados Liberal e Social de Direito, respectivamente.

Por conseguinte, denota-se que o princípio protetor do Direito do Trabalho, por vezes considerado de natureza absoluta, passa a ser relativizado, diante das necessidades da empresa e da correlata (re)adequação do contrato de emprego. Isso, entretanto, é, na maioria dos casos, prejudicial ao trabalhador, considerado a parte hipossuficiente da relação, haja visto que, neste mundo cada vez mais instável e favorável ao desemprego, tenderá a renunciar e transacionar direitos outrora tidos como indisponíveis, com o objetivo de não perder o seu trabalho.

Em decorrência disso, deve-se determinar o ponto de equilíbrio entre uma flexibilização a qual se mostra sensível às legítimas preocupações das empresas, a fim de impedir o retrocesso legislativo aos requintes arrendatários e salvaguardar a efetiva justiça social. Ademais, no que concerne à flexibilização da jornada de trabalho, apura-se que a participação dos sindicatos é imprescindível, tendo em vista sua natureza representativa dos interesses da classe trabalhadora, circunstância que facilita a negociação relativa aos respectivos direitos.

Portanto, o instituto da flexibilização das normas trabalhistas deve ser interpretado teleologicamente, à luz dos direitos e garantias fundamentais consagrados no texto constitucional, sobretudo com a observância do leque dos direitos sociais. Por conseguinte, toda e qualquer alteração do contrato de trabalho que venha a coisificar o trabalhador, reduzindo-o à condição de mero objeto dos fins da empresa, ferirá o núcleo constitucional, mormente o fundamento da dignidade da pessoa humana, e, por derradeiro, será reputada inconstitucional.

Assim sendo, nota-se que a reforma política tem caráter inconstitucional, uma vez que estão sendo desrespeitados os direitos sociais estampados na Constituição Federal, podendo levar a ordem jurídica a sofrer um inegável regresso, sujeitando o trabalhador ao arbítrio de outrem, sem a harmoniosa coexistência de ambos os arbítrios, como o quis Kant com seu conceito de Direito, o que acaba por transformar toda a luta, manchada de vermelho, por sinal, num vazio profundo, enterrando-se a própria dignidade da pessoa humana na mais extensa das crateras terrenas.

REFERÊNCIAS

BARRETO, André. **Trabalho intermitente**: um contrato flexível? Brasil de fato: 2017. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2017/07/27/artigo-or-trabalho-intermitente-um-contrato-flexivel/>> Acesso: 04 nov. 2017

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Brasília: Congresso Nacional, 2017. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm> Acesso: 03 nov. 2017

BELTRAN, Ari Possidonio. **Flexibilização, globalização, terceirização e seus impactos nas relações de trabalho**. LTr: Revista Legislação do Trabalho, São Paulo, 2007.

BORSARI, Pietro. **Flexibilização da jornada**: a quem interessa? Carta Capital: 2017. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/blogs/brasil-debate/flexibilizacao-da-jornada-a-quem-interessa>>. Acesso: 03 nov. 2017

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. **Flexibilização com *fair play***? LTr: Revista legislação do trabalho, São Paulo, v.65, n.09, p. 1046-1047, set. 2001.

JAVALLIER, Jean-Claude. ***Droit Du Travail***. 7ème éd. Paris, Librairie Générale de Droit et Jurisprudence, 1999.

MACIEL, José Alberto Couto. **Desempregado ou supérfluo**. São Paulo: LTr, 1998.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo; LTr, 2000.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A fúria**. Revista LTr, vol. 66, n. 11, Novembro de 2002.

MAGANO, Octávio Bueno. **A determinação da norma mais favorável**. Anais do X Congresso Iberoamericano de Direito do Trabalho e da Seguridade social, Montevideo, abril de 1989, Tomo I.

MANNRICH, Nelson. **Limites da flexibilização das normas trabalhistas**. AASP. Revista do Advogado. São Paulo, n 54, dez. 1998.

MARTINS, Sergio pinto. **A continuidade do contrato de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. Ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. São Paulo: Atlas 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, Ed. Saraiva, 2008.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Flexibilização do Horário de Trabalho**. Tese de doutorado, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2001, p. 35.

NASSAR, Rosita de Nazaré. Apud ROBORTELLA, Luis Carlos Amorim. O Moderno Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1991.

OLIVEIRA, Jailson de Brito. **Princípio trabalhista protetor X Flexibilização Trabalhista**. DireitoNet: 2011. Disponível em: <
<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/6364/Principio-trabalhista-protetor-X-Flexibilizacao-trabalhista>> Acesso: 06 nov 2017.

SCHÄFER, José Orlando. **Direito do trabalho e flexibilização**. Porto Alegre: Ed. FABRIS, 2016

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

VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: Importância e limitações**. 2010. 100 páginas. Monografia Curso de Direito – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.