



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB  
CAMPUS I  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**TAYSSA BORBOREMA ALVES DE ALMEIDA**

**FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS ENQUANTO INSTRUMENTO  
DE MUDANÇA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

**CAMPINA GRANDE - PB  
2016**

**TAYSSA BORBOREMA ALVES DE ALMEIDA**

**FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS ENQUANTO INSTRUMENTO  
DE MUDANÇA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Curso de Graduação de Direito na Universidade Estadual da Paraíba em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel.

Área de Concentração: Direito do Trabalho.

Orientadora: Prof. Esp. Edja Andreinna Cavalcante Pereira

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

A447f Almeida, Tayssa Borborema Alves de.  
Flexibilização das normas trabalhistas enquanto instrumento de mudança nas relações de trabalho [manuscrito] / Tayssa Borborema Alves de Almeida. - 2016.  
35 p. : il. color.

Digitado.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2016.  
"Orientação: Profa. Esp. Edja Andreinna Cavalcante Pereira, Departamento de Direito Público".

1. Direito do Trabalho. 2. Normas Trabalhistas. 3. Relações de Trabalho. I. Título.

21. ed. CDD 344.01

**TAYSSA BORBOREMA ALVES DE ALMEIDA**

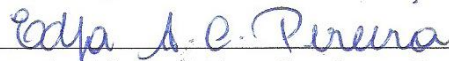
**FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS ENQUANTO INSTRUMENTO  
DE MUDANÇA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Curso de Graduação de Direito da Universidade Estadual da Paraíba em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel.

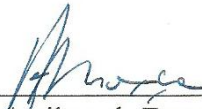
Área de Concentração: Direito do Trabalho.

Aprovado em: 25 / 05 / 2016 .

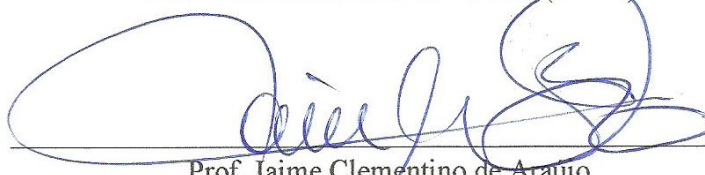
**BANCA EXAMINADORA**



Prof. Edja Andreinna Cavalcante Pereira (Orientadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Ms. Amilton de França  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Jaime Clementino de Araújo  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

## AGRADECIMENTOS

A Deus Pai, por ter-me concedido saúde, força e sabedoria necessária para a concretização de mais um conquista;

Ao meu Pai Rossino, a minha mãe Sheyla e ao meu irmão Breno pela dedicação de sempre, a compreensão e paciência nos momentos mais difíceis, sempre configurando como a base de tudo que eu conquistei até hoje. Agradeço por terem me dado força e apoio quanto a minha decisão de mudança de curso, indo em busca do meu objetivo: ser bacharel em Direito pela UEPB;

A toda minha família que sempre torceram e acreditaram;

As minhas amigas que estiveram tão presentes em minha vida, e que sempre me apoiaram na realização deste sonho que vem se concretizando;

Ao meu namorado Eduardo, que me ensinou na prática diferentes visões a cerca da profissão, sempre motivando em seguir no Direito, instigando minha afeição e delineando meu futuro profissional na área do Direito do Trabalho;

A INOVATEC-UEPB pela formidável oportunidade de estágio e trabalhos acadêmicos de iniciação científica e extensão desenvolvidos;

Ao corpo docente do curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba que tanto contribuíram para a minha formação acadêmica e profissional;

A minha orientadora, Professora Edja Andreinna Cavalcante Pereira, a qual tenho enorme carinho, pela disponibilidade e boa vontade em auxiliar-me neste trabalho;

Aos professores que se disponibilizaram a participar da banca de avaliação do presente Trabalho de Conclusão de Curso; ao Professor Amilton de França que me ajudou e me apoiou na mudança de Turno, possibilitando assim a antecipação da presente graduação e ao professor Jaime por ter me presenteado durante o curso com a mais valiosa e importante obra: Bíblia Sagrada.

Obrigada!

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	6
<b>2 ASPECTOS INTRODUTÓRIOS SOBRE A RELAÇÃO DE TRABALHO</b> .....	8
<b>3 CONCEITOS DOUTRINÁRIOS A CERCA DA FLEXIBILIZAÇÃO</b> .....	10
3.1 ESPÉCIES DE FLEXIBILIZAÇÃO .....	12
3.2 HIPÓTESES EM QUE SE ADMITE A FLEXIBILIZAÇÃO.....	14
<b>4 LIMITES À FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS</b> .....	18
4.1 PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA CONDIÇÃO MAIS FAVORÁVEL .....	21
4.2 PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA .....	22
4.3 PRINCÍPIO DA CONTRAPARTIDA NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS .....	23
<b>5 CORRENTES DOUTRINÁRIAS A RESPEITO DA FLEXIBILIZAÇÃO</b> .....	24
<b>6 CONCLUSÃO</b> .....	28
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	32

## FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS ENQUANTO INSTRUMENTO DE MUDANÇA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

ALMEIDA, Tayssa Borborema Alves de<sup>1</sup>

PEREIRA, Edja Andreinna Cavalcante<sup>2</sup>

### RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar os diferentes posicionamentos a cerca da aplicação da Flexibilização das relações de trabalho, diante de um quadro de crise econômica e social, o qual gera desemprego e aumento da mão de obra em trabalhos informais. A problemática é decorrente de diversos motivos, entre eles estão: de um lado à complexidade e o rigor estabelecidos pela legislação trabalhista brasileira, do outro se tem utilizado como alternativa a redução ou supressão, pelas próprias partes, dos direitos legais trabalhistas que, por sua natureza, são indisponíveis. Os conceitos, finalidades e funções dos princípios que regem o direito do trabalho, bem como os que se apresentam como limitadores da Flexibilização foram estudados, assim como a possibilidade de colisão entre eles e a forma de solução. Foram selecionadas diversas Leis, jurisprudências e opiniões doutrinárias para demonstrar a forte tendência à Flexibilização, que se apresenta por vezes arbitrária, visto que, protege a redução de direitos trabalhistas sem nenhuma justificativa econômica ou jurídica. Restou demonstrado também que o exagerado valor dos encargos sociais e demais obrigações trabalhistas impostas aos empregadores reduzem a abertura de novas frentes de trabalho. Neste contexto, buscou-se apresentar a importância da necessidade de uma adequação da Flexibilização das normas trabalhistas, almejando um distanciamento da abusividade de redução de direitos ou Desregulamentação do Direito do Trabalho.

**Palavras-Chave:** Flexibilização. Limitação. Relações de Trabalho.

### 1 INTRODUÇÃO

A maior característica do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador por meio da regulamentação legal das condições mínimas da relação de emprego, dos princípios trabalhistas e de medidas sociais adotadas e implantadas pelo governo e sociedade. Por isso, é marcado por seu caráter protetor e socializante, pois, ao mesmo tempo que defende os direitos individuais do trabalhador, buscando por meio de uma farta legislação imperativa, garantir direitos mínimos e fundamentais à pessoa humana em suas relações de trabalho, bem como

---

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, Campus I.  
E-mail: tayssaborborema@gmail.com

<sup>2</sup> Professora da Universidade Estadual da Paraíba, Pós-Graduação Lato Sensu em Direito Processual.  
E-mail: edjaandreinna@gmail.com

preocupando-se também com a classe como um todo, sob uma ótica coletiva. A disciplina jurídica do Direito do trabalho é multifacetada e encontra-se em constante mutação, para isto foi relevante verificar o contexto histórico, e as ponderações de ordem política, e econômica vividas.

Com o advento das inovações tecnológicas e da globalização mundial, há uma necessidade de conciliar o desenvolvimento econômico e social com os princípios protetores do Direito do Trabalho, sendo a flexibilização das normas trabalhistas uma realidade mundial. Em se tratando de amparo ao trabalhador, limita-se à autonomia de vontade através dos preceitos de ordem pública, os quais se fazem elemento fundamental à eficácia da maioria das normas do Direito do Trabalho. Diante do Estado Moderno, é preciso buscar o equilíbrio entre o desenvolvimento da economia com a liberdade de iniciativa, e a valorização do trabalho como condição da dignidade humana.

A flexibilização nasce com uma das possíveis soluções para enfrentamento da crise, facilitando a disputa no processo econômico e, com isso, a competitividade. Flexibilizar significa criar exceções, dar maleabilidade à rígida lei trabalhista, autorizar a adoção de regras especiais para casos diferenciados. Catharino<sup>3</sup> afirma que a flexibilização é o antônimo de rigidez e, por isso, flexibilizar é fazer do rígido flexível ou tornar mais flexível o que há. Conceitua como “flexibilização a adaptação de normas jurídicas trabalhistas para atender às alterações na economia, refletidas nas relações entre trabalho e capital”.

Assim o tema contemplado neste artigo é tratado no capítulo subsequente através de uma abordagem histórica, resgatando fatos históricos que simbolizam o conflito de interesses entre empregados e empregadores, mostrando que as relações individuais de trabalho vêm sofrendo várias modificações. De fato, o histórico confundir-se-á, por vezes, com o próprio histórico da formação do Direito do Trabalho, talhando a importância e as dificuldades da conquista dos direitos laborativos, criando um contraponto à pura e simples ideia de flexibilização.

Ademais, cumpre trazer no terceiro capítulo os diversos estudos a cerca dos aspectos teóricos e doutrinários que circundam o tema da flexibilização trabalhista, bem como suas espécies.

As causas ensejadoras da flexibilização também são de estudo obrigatório, trazendo o presente trabalho, algumas causas corriqueiramente apontadas pela doutrina abalizada como hipóteses de admissão das práticas flexibilizatórias.

Posteriormente buscou-se apontar os limites anunciados pela doutrina acerca da prática supracitada, topificando os principais princípios assinalados como norteadores dessa

---

<sup>3</sup> CATHARINO, José Martins. *Neoliberalismo e sequela*. São Paulo: LTr, 1997, p. 51.



limitação. E por fim, direcionou-se a discussão da problemática — aplicação adequada da flexibilização — as fundamentações e argumentos favoráveis e contrários apresentando as consequências para o trabalhador e o empregador. Neste ponto do trabalho, torna-se mais intensa a visualização da discrepância entre as ideologias doutrinárias, transmitindo-se o aspecto controverso do tema.

Destarte, justifica-se a elaboração deste trabalho a importância de avaliar as discussões supramencionadas. O objeto em questão é cada vez mais atual, que guarda suas polêmicas, mas de estudo necessário ao profissional do direito. Ainda que o estudioso jurídico guarde grandes ressalvas à relativização das normas trabalhistas, não pode fechar os olhos a uma realidade tão evidente e discutida como a flexibilização trabalhista, principalmente diante do contexto atual brasileiro onde a flexibilização surge como uma das possíveis soluções para enfrentamento da crise, facilitando a disputa no processo econômico e, com isso, alcançando o afastamento da demissão em massa.

Importante salientar que o objetivo desta pesquisa é a análise da flexibilização trabalhista e suas possíveis implicações na oferta e manutenção do emprego, trazendo como contraponto, de um lado, a crise empregatícia, e de outro a manutenção dos direitos trabalhistas. Buscando, diante do estudo doutrinário realizado, identificar o posicionamento mais adequado a respeito da temática.

## **2 ASPECTOS INTRODUTÓRIOS SOBRE A RELAÇÃO DE TRABALHO**

Por contrato individual de trabalho entende-se que é o acordo de vontades, em que duas pessoas: empregado e empregador se comprometem entre si, uma a prestar pessoalmente os serviços subordinados, não eventuais e o outro a pagar o salário. Assim a essência da relação de emprego é ser exercido por uma pessoa física; haver a pessoalidade na prestação dos serviços e sua continuidade; a contraprestação com o pagamento dos serviços prestados; e por fim a subordinação às ordens do empregador.

Os últimos 40 anos foram marcados por grandes modificações nas relações de trabalho que variam desde processos de dominação de umas nações por outras, por migração de recursos, de mão de obra e de investimentos econômicos.

Em consequência da revolução tecnológica, a globalização da economia e a crise econômica ocorrida em vários países fizeram crescer as disputas no mercado. Com a meta de ganhar da concorrência, as empresas buscaram diminuição nos custos e, por consequência, naqueles referentes à mão de obra, isto significou a redução de benefícios aos trabalhadores, à

revisão da legislação trabalhista e dos princípios protetores do trabalhador, a adoção de novas medidas de contratação e novas tendências.

Os riscos de uma crise mundial no setor econômico quando apontados, exigem à necessidade de mudança proporcionando liberdade às formas e aos acordos contratuais, individualização da relação, bem como adequar as regras normativas e as suas consequências jurídicas que devem estar sintonizadas com a realidade social.

O Direito é dinâmico, ele evolui ao longo dos tempos e continuará evoluindo conforme as mudanças da sociedade. Estas mudanças fazem com que novos direitos venham a ser criados e conseqüentemente outros direitos sejam suprimidos. Se o direito ignorar a realidade surgirá o caos<sup>4</sup>.

O sistema de normas legais exerce um importante papel sobre as relações de trabalho, principalmente no que concerne a organização sindical e a justiça do trabalho, uma vez que historicamente o Estado sempre desempenhou papel preponderante no sentido de regular estas instâncias.

Pastore<sup>5</sup>, referindo-se ao Direito do Trabalho, afirma que o “excesso de legislação no Brasil conspira contra a ampliação do espaço da negociação.” Defende a livre negociação como parte de solução dos problemas econômicos por nós enfrentados.

Portanto, a ponderação da Justiça do Trabalho, é um fator que deve ser levado em conta, que a respeito do princípio da proteção como meio de evitar abusos, deveria arazoar de modo brando para a diminuição das sanções impostas aos empregadores e assim atuando certamente agiria cooperativamente com bem estar social. Ainda, em campo do Direito do Trabalho as normas trabalhistas vigentes, são frutos da pressão de acontecimentos e fatos sociais. O estado social de direito garante proteção aos hipossuficientes, mas o que poderá ocorrer diante da falta de oportunidade de emprego e da inatividade forçada?

Muitas vezes, a redução dos custos com a mão de obra não é permitida em lei. A flexibilização surge como um possível caminho para evitar as demissões em massa, das empresas que precisam reduzir custos para continuarem com forças para se manterem no mercado. Vólia (2014, p. 76), em sua obra proferiu:

Com a transmutação da economia mundial e o conseqüente enfraquecimento da política interna de cada país, dos altos índices de desemprego mundial e de subempregos de milhões de pessoas, mister a adoção de medidas que harmonizem os interesses empresariais com as necessidades profissionais, justificando a

---

<sup>4</sup> MUSSI, Luciana Virgínio de Souza. *Flexibilização Das Relações De Trabalho*. 84 f. Trabalho de conclusão de curso, Faculdade De Direito De Presidente Prudente, Presidente Prudente, 2013.

<sup>5</sup> PASTORE, José. *Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva*. São Paulo: LTr, 1995, p. 15.

flexibilização de determinados preceitos rígidos ou de criação de regras alternativas para justificar a manutenção da saúde da empresa e da fonte de emprego. Flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que possibilite a manutenção da empresa e dos empregos.

A flexibilização nasce como uma das possíveis soluções para enfrentamento da crise, facilitando a disputa no processo econômico e, com isso, a competitividade. Flexibilizar significa criar exceções, dar maleabilidade à rígida lei trabalhista.

### **3 CONCEITOS DOUTRINÁRIOS A CERCA DA FLEXIBILIZAÇÃO**

Buscando no dicionário o significado do vocábulo "flexibilidade" e do verbo "flexibilizar" encontramos que é tornar-se flexível, curvar, dobrar, e qualidade do que é flexível.

Flexibilizar é diminuir a rigidez das leis trabalhistas através das negociações coletivas, ou seja, é dar ênfase ao negociado em detrimento do legislado. Segundo Sergio Pinto Martins (2015, p.584) "a palavra flexibilização é um neologismo ainda nos dicionários". Na flexibilização permanecem as normas básicas de proteção ao trabalhador, mas permite-se maior amplitude dos acordos e convenções para adaptação das cláusulas contratuais às realidades econômicas da empresa e às realidades regionais. De acordo com Arnaldo Sussekind (2005, p.220):

Com a flexibilização, os sistemas legais preveem fórmulas opcionais ou flexíveis de estipulação de condições de trabalho, seja pelos instrumentos da negociação coletiva, ou pelos contratos individuais de trabalho, seja pelos próprios empresários.

As empresas reivindicam a flexibilização para diminuir a forte intervenção do Estado na elaboração das leis trabalhistas. O argumento utilizado pelos empresários é que com a flexibilização haveria maior possibilidade de manter os empregos.

A questão da flexibilização tem ocupado lugar de destaque nos debates travados no âmbito do Direito do Trabalho. Uns admitindo e outros negando a sua inevitabilidade. E ainda ocorre um desentendimento dentro dos que admitem sua inevitabilidade, a respeito dos objetivos da flexibilização, sobre a forma como a mesma ocorreria e sobre os efeitos que provocariam nas relações de trabalho.

Segundo Sergio Pinto Martins (2015, p. 584), diversas são as causas motivadoras da flexibilização, a saber:

As causas da flexibilização compreendem vários fatores: (a) desenvolvimento econômico; (b) globalização; (c) crises econômicas; (d) mudanças tecnológicas; (e) encargos sociais; (f) aumento do desemprego; (g) aspectos culturais; (h) economia informal; (i) aspectos sociológicos.

No entanto, o conceito de flexibilização ainda está sendo maturado doutrinariamente, sendo um conceito jurídico indeterminado. Contudo, faz-se necessário dizer que flexibilização não significa dizer desregulamentação. Jamais se podem confundir aqui estes dois institutos tão diversos. Sobre o tema, necessário transcrever a esclarecedora lição.

Primeiramente, desregulamentar significa revogar, ignorar, abandonar, deixar de lado a legislação vigente. A flexibilização tem outro sentido. Flexibilização, no ensinamento de Martins Catharino, pode ser dividida em flexibilização em sentido amplo, que é a maneira de adaptar normas jurídicas à economia contemporânea, e flexibilização em sentido restrito, que é a maneira de adaptar normas trabalhistas à economia "neoliberal" (CATHARINO, 1997).

Flexibilizar não é desregular, é regular de modo diferente. É regulamentação substitutiva. A ideia geral que se tem acerca de flexibilização é que a finalidade da mesma é a busca do equilíbrio entre a proteção do trabalhador e da empresa, a fim de assegurar ocupação ao primeiro e garantir a sobrevivência da segunda, por intermédio do uso de técnicas “derrogatórias” das normas legais do Direito do Trabalho.

Enquanto na flexibilização se ameniza os efeitos rígidos da lei, permitindo exceções em casos especiais, na desregulamentação é retirada toda proteção normativa concedida pelo Estado ao trabalhador. A desregulamentação se caracteriza pela total ausência do Estado (da lei) disciplinando as condições mínimas de trabalho. De fato, não se cogita no presente trabalho o estudo da *desregulamentação*, tendo em vista que esta seria um retrocesso sem precedentes nos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, voltando-se ao período do liberalismo puro, o que jamais se anseia aqui defender.

A adaptação da norma à realidade econômica é, de fato, a essência da flexibilização trabalhista, cujas formas serão devidamente abordadas em momento posterior do presente trabalho.

Luiz Carlos Amorim Robortella (2010, p. 245), em estudo vanguardista acerca do tema, define flexibilização trabalhista como:

[...] o instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social.

Neste conceito, evidenciam-se, além da importância da adaptação das normas, os objetivos da flexibilização das normas trabalhistas, que para o autor consiste em “desenvolvimento econômico e o progresso social”.

Desta forma, destaca que a flexibilização não é um fim em si mesmo, uma mera relativização de normas trabalhistas, mas a coloca em um patamar maior, de auxílio a trabalhadores e empresas nas relações jus laborativas. Assevera ainda que a flexibilização "é apenas meio para aflorar questões fundamentais do mercado de trabalho, tais como custo e produtividade da mão de obra, competitividade, modernização, mercado, lucro e desenvolvimento econômico".

O doutor em economia Fernando Augusto Mansor de Mattos (2015, p. 68) disserta que a proposta da flexibilização é criar também facilidades e redução de custos em um contrato de trabalho.

[...] a flexibilização dos mercados de trabalho é obtida através de medidas que criam maiores facilidades para o ajustamento dos preços (salários, no caso) e quantidades (emprego, no caso) às flutuações do ciclo macroeconômico. De modo bastante resumido, pode-se afirmar que, para os neoclássicos a redução dos custos do trabalho (quer seja dos salários diretos e dos custos indiretos relacionados às leis e as regras que regem o contrato de trabalho) tende a promover a expansão da produção e, portanto, a do emprego. Dessa forma através de uma mudança das relações de trabalho, podem ser criadas condições para estimular a atividade econômica.

São vários autores que explanaram seus conceitos de flexibilização, mas, pelo exposto, já é possível uma clareza na mente para meditar no assunto.

### 3.1 ESPÉCIES DE FLEXIBILIZAÇÃO

A abordagem acerca das diversas classificações da flexibilização trabalhista é de grande interesse acadêmico, sendo também de utilidade prática para entendimento das formas através das quais se efetiva a relativização dos direitos dos trabalhadores. "As classificações não são verdadeiras ou falsas, mas úteis ou inúteis" (MARTINS, 2014). Busca-se no presente trabalho limitar-se o número de classificações, de forma a trazer aquelas de conteúdo mais prático.

Quanto à Legalidade, a flexibilização pode ser *legal* (ou autorizada), ou *ilegal* (MARTINS, 2014, p. 42). Será legal ou autorizada quando a própria lei permite a flexibilização trabalhista, como na redução da jornada de trabalho (Art. 7º, XIII, da CF), ou na redução salarial mediante negociação coletiva (Art. 7º, VI, da CF). Será ilegal quando a

flexibilização for utilizada para fins ilícitos, com o intento de burlar a lei e os direitos trabalhistas.

Arnaldo Sussekind (2005, p. 209), em sua obra conjunta com outros mestres, nos traz uma classificação quanto aos Agentes da flexibilização, aduzindo que, pode ser dividida em três tipos: a) *unilateral*, quando imposta por autoridade pública ou pelo empregador, como ocorre no Chile, Panamá e Peru; b) *negociada com o sindicato* (Espanha e Itália); c) *mista*, isto é, pode ser unilateral ou negociada (Argentina).

Quanto à Fonte Do Direito Da Qual Emanar, a flexibilização pode ser *heterônoma* ou *autônoma* (MARTINS, 2014, p. 32). Nesse sentido, enquanto a primeira tem a ver com mudanças realizadas pelo Estado, a segunda se perfaz diante de alterações celebradas pelos próprios sujeitos das relações trabalhistas, ou seja, trabalhador e tomador de serviço, por meio de convenções e acordos coletivos de trabalho.

Quanto à Mobilidade, a flexibilização pode ser *externa* e *interna* (NASCIMENTO, Amauri Mascaro 2009, p. 169, *apud* MARTINS, 2014, p. 31). Reputa-se externa a flexibilização que reflete sobre a contratação do empregado pelo empregador, ou seja, sobre a forma de pactuação do contrato de trabalho. A flexibilização interna, por sua vez, analisa-se dentro do contrato individual de trabalho, isto é, inerente aos direitos do trabalhador, no que diz respeito à possibilidade de alteração de funções de um mesmo obreiro; transferência em caso de necessidade, promoção ou rebaixamento de função.

Entretanto, deve-se observar a garantia mínima de direitos aos obreiros, de forma que a maleabilização das normas jurídicas laborais não seja uma forma oculta de extinção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Muitos doutrinadores distinguem três formas fundamentais de flexibilização, como exemplo o Arnaldo Süssekind<sup>6</sup>: flexibilização *funcional*: que corresponde à capacidade da empresa de adaptar seu pessoal para que assumam novas tarefas, isto é, aproveitamento máximo do mesmo trabalhador para diversas tarefas; flexibilização *salarial*: que consiste na vinculação dos salários à produtividade e à demanda dos seus produtos, desta forma o salário varia de acordo com a produção de cada trabalhador; flexibilização *numérica*: que consiste na faculdade de adaptar o fator trabalho à demanda dos produtos da empresa. E a quarta modalidade: Flexibilização *necessária*<sup>7</sup>: consiste na flexibilização apenas em caso de necessidade de recuperação da saúde da empresa. Isto porque as demais flexibilizações

---

<sup>6</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, p. 49.

<sup>7</sup> Classificação trazida por: CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 9 ed. São Paulo: Método. 2014. p. 76

correspondem ao aumento da lucratividade em prol dos direitos dos trabalhadores, enquanto a flexibilização *necessária* é a forma de manutenção dos empregos.

Destarte, dentre as topificadas acima, a chamada *flexibilização necessária* é a mais aceita, tanto os que são contrários à ideia de flexibilização, quanto os semi-favoráveis, visto que neste caso o bem maior atingido não é a lucratividade empresarial e sim o a dignidade do trabalhador, visando garantir direitos mínimos ao obreiro, como forma de vida digna (com a sua manutenção do emprego), em troca da recuperação da sociedade empresária ou do empresário. Medida esta aplicada quando não mais existir alternativas a serem tomadas, sendo sobreposta em último caso.

Para encerrar as classificações expostas pela doutrina abalizada, trazidas em caráter exemplificativo, fala-se em flexibilização *in melius* e flexibilização *in pejus* (MARTINS, 2014). A primeira diz respeito às formas de flexibilização que trazem melhorias às condições de trabalho, sendo benéficas ao empregado. A segunda, por sua vez, pode apresentar-se de forma prejudicial aos trabalhadores, a exemplo do que ocorre com a possibilidade de redução salarial mediante negociação coletiva, para que se possa evitar a dispensa dos empregados dos postos de trabalho que ocupam. Deve ser observada e empregada com cautela.

Verifica-se as vastas classificações dadas pela doutrina à flexibilização das normas trabalhistas. Muitas se confundem, mas de toda forma, bastantes úteis são estas classificações para que se entenda a dimensão e o alcance da flexibilização no âmbito normativo e empresarial.

Arnaldo Süssekind (1999, p. 49) e Alice Monteiro de Barros (2008, p. 82) defendem que o Brasil adotou a flexibilização *negociada*, sob o forte argumento de que a Carta apenas a autorizou em três hipóteses e sempre com a chancela sindical (art. 7º VI, XIII, XIV).

No entanto, Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 79-80) defende que a flexibilização praticada no Brasil é tanto a *legal* quanto a *negociada*. A primeira (legal) ocorre quando a própria lei prevê as exceções ou autoriza, em certas hipóteses, a redução de direitos. A segunda (sindical ou negociada sindicalmente) acontece quando as normas coletivas autorizam a diminuição de direitos, não se restringe às hipóteses da Constituição.

### 3.2 HIPÓTESES EM QUE SE ADMITE A FLEXIBILIZAÇÃO

Não se pode esquecer que a flexibilização já existe na legislação brasileira, seja na CLT, seja na própria CF/88, permitindo a adequação, via negociação coletiva, às realidades econômicas da empresa. Há diversas formas de flexibilização, quais sejam: de remuneração,

da jornada de trabalho, de contratação, do tempo de duração do contrato, redução salarial, concessão de cesta básica, convênio médico, dentre outras; e elas devem estar presentes quando houver necessidade de recuperação da empresa e/ou manutenção do emprego, mesmo que seja necessária a redução de alguns direitos do trabalhador.

Entretanto, a lei tem autorizado, cada vez mais, outras hipóteses de flexibilização além daquelas previstas na Carta, seja através de acordo entre as partes, como é o caso do – art. 7º, VI, XIII, XIV, da CF, Súmula nº 85, I e II, do TST e art. 58, § 3º; seja mediante opção do empregado, como ocorre no art. 58-A, § 2º da CLT, que trata do contrato por tempo parcial, autoriza a redução dos salários em mais de 50%, desde que haja a correspondente redução da jornada; autorização normativa e individual do empregado e a suspensão do contrato para realização de curso – art. 476-A da CLT; seja pela redução ou revogação de lucros, como ocorreu com a natureza salarial de algumas utilidades – art. 458, § 2º, da CLT ou com redução do FGTS para os aprendizes – art. 15, § 7º, da Lei nº 8.036/90. Há, ainda, a possibilidade de descontos no salário em virtude de empréstimo bancário – Lei nº 10.820/2003, bem como a criação de proveitos às pequenas e médias empresas – art. 58, § 3º, da CLT. Ressalte-se, ainda, que a Lei nº 11.101/05 (Lei de Recuperação Judicial, Extrajudicial e Falência), em seu art. 50, VIII, também admite a redução salarial, compensação de horários e redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva.

Expõe abaixo as possibilidades de flexibilização mais comumente usuais da legislação<sup>8</sup>:

#### **Constituição Federal de 1988**

Art. 7º. VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

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;

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

#### **Consolidação Das Leis Do Trabalho**

- Hora *in itinere*:

Art. 58, § 3º. Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.

- Regime por tempo parcial:

Art. 58-A, § 2º. Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

- Intervalo intrajornada:

<sup>8</sup>CORREIA, Henrique. *Direito do Trabalho para Concursos Públicos*. 7 ed. Salvador: Juspodivm. 2016, p. 61.



Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

**Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho**

Súmula nº 423. Turnos ininterruptos de revezamento:

Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

Súmula nº 85. Compensação de jornada por acordo individual:

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

A aplicação da flexibilização está cada vez mais presente nas Leis recentes, bem como em vários Projetos de Lei<sup>9</sup> recentes que ainda estão em tramitação no Congresso Nacional. Destaca-se aqui o Projeto de Lei nº 4330/2004 que visa regulamentar a terceirização no ordenamento jurídico brasileiro. Esse projeto, se aprovado, modificará profundamente o instituto da terceirização. Da forma como se encontra, será permitida a terceirização da atividade meio e fim do tomador de serviços. Projeto este que fora e continua sendo motivo de diversas discussões, sendo caracterizado como o mais importante concretizador de mudanças contratuais nas relações de trabalho. Neste a flexibilização é aplicada de forma abusiva e desrespeitosa aos direitos adquiridos ao longo dos anos pelos trabalhadores.

Outra Lei recentemente aprovada e merece destaque é a Lei nº 13.103/2015 – que regulamenta a profissão dos Motoristas profissionais, esta possibilita a flexibilização do

---

<sup>9</sup> São esses: PEC 18/2011. Redução da idade para início da atividade laboral de 16 para 14 anos para trabalho sob regime de tempo parcial. PL nº 427/2015. Instituição do Acordo Extrajudicial de trabalho permitindo a negociação direta entre empregada e empregador. PL 948/2011. Instrumento de rescisão ou recibo de quitação com eficácia liberatória geral e impedimento de ajuizamento de reclamação trabalhista com a homologação da rescisão contratual. PL 1875/2015. Nova hipótese de “lay off” (– Câmara) PL 4193/2012. Prevalência do negociado sobre o legislado nas relações trabalhistas. PL 7341/2014. Prevalência as convenções coletivas do trabalho sobre a instruções normativas do TEM. PL 8294/2014 Livre estipulação das relações trabalhistas entre trabalhador e empregador sem a participação do sindicato de acordo com o salário do empregado. PL 3785/2012. Regulamentação do trabalho intermitente por dia ou hora. PL 1463/2011. Estabelecimento do Código de Trabalho. PL 5019/2009. Redução da jornada com redução de salários (hipótese de “lay off”) PL 6411/2013. Vedação da ultratividade das convenções ou acordos coletivos. PL 6906/2013. Criação de consórcio de empregadores urbanos para contratação de trabalhadores. PL 5016/2005 e PL 3842/2012 Regulamentação da Emenda Constitucional 81/2014 do trabalho escravo, com suspensão da jornada exaustiva e trabalho degradante das penalidades previstas no Código Penal. PL 450/2015. Estabelecimento do Simples trabalhista criando outra categoria de trabalhador com menos direitos. PDC 1408/2013 e PDC 43/2015. Susta a Norma Regulamentadora 12 sobre segurança no trabalho em máquinas e equipamento. PL 5140/2005. Execução trabalhista e aplicação do princípio de desconsideração da personalidade jurídica. PL 2409/2011. Deslocamento do empregado até o local de trabalho e seu retorno não integra jornada de trabalho (horas *in itinere*). PDC 1358/2013. Susta a aplicação do Anexo 3 da Norma Regulamentadora 15 do MTE que regula as atividades de trabalhadores sob céu aberto PDC 1615/2014. Susta as Instruções Normativas 114/2014 e 18/2014 do MTE, que disciplinam a fiscalização do trabalho temporário. PL 2820/2015 e PL 726/2015 Estabelecimento da jornada flexível de trabalho. PL 3342/2015. Estabelecimento do trabalho de curta duração. PEC 127/2015. Transferência da competência para julgar acidente do trabalho nas autarquias e empresas públicas para a Justiça Federal.

tempo à disposição do empregador, bem como a ampliação da jornada de trabalho com a prorrogação em até quatro horas extras trabalhadas, desde que celebrado acordo ou convenção coletiva de trabalho. A Lei Complementar nº 150/2015 – dos Empregados Domésticos, também bastante discutida, tornou-se famosa pelas flexibilizações aplicadas, dentre elas a possibilidade de redução e fracionamento do intervalo intrajornada, mediante acordo escrito entre as partes, o que não é aplicado aos demais trabalhadores regidos pela CLT.

Os Tribunais do Trabalho vem admitindo flexibilização através das negociações nos acordos coletivos. Um exemplo foi o julgamento do recurso 1623200801118000 GO 01623-2008-011-18-00-0 de 19 de fevereiro de 2009, o qual lançou mão da flexibilização ao priorizar a negociação coletiva em detrimento da legislação estatal.

FIXAÇÃO EM INSTRUMENTO COLETIVO DE CLÁUSULAS DE ADESÃO A NOVO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. CONCESSÕES E VANTAGENS ADQUIRIDAS. VALORIZAÇÃO E PRIORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. ART. 7º, INCISO XXVI, DA CF. O disposto em norma coletiva vincula as partes em todos os termos, pois pressupõe-se que ambas as categorias, tanto a profissional quanto a econômica tenham realizado concessões e conseguido com isso vantagens recíprocas, que não podem deixar de ser levadas em conta (artigo 7º, inciso XXVI da CF). **É preciso prestigiar e valorizar a negociação coletiva assentada na boa-fé, como forma de incentivo à composição dos conflitos pelos próprios interessados.** Assim, é válido o instrumento coletivo que prevê concessões recíprocas para a adesão a novo plano de cargos e salários, considerando que as parcelas que foram objeto de transação são de indisponibilidade relativa. (TRT-18 1623200801118000 GO 01623-2008-011-18-00-0, Relatora: ELZA CÂNDIDA DA SILVEIRA. 1ª Turma, Data de Publicação: 19 de fevereiro de 2009. (grifos acrescidos)

As mudanças institucionais no ordenamento jurídico com a proposta da liberdade de negociação entre as partes, deve ser analisada com bastante cuidado, de modo a não mitigar por completo o direito de um em detrimento do outro, dessa forma mostra-se necessário a fiscalização desta flexibilização as normas trabalhistas, é nesse contexto que o sindicato passa a deter o papel principal na participação das negociações coletivas que conduzirão aos acordos ou as convenções coletivas de trabalho, de modo a permitir também a continuidade do emprego do trabalhador e a sobrevivência da empresa, assegurando um grau de lucro razoável e de garantias mínimas ao trabalhador, o que Vólia (2014) chama de mínimo existencial.

A flexibilização possui amparo constitucional, mas não pode, nem deve ser utilizada de forma irresponsável e gananciosa para, suprimindo ou reduzindo direitos legais, constitucionais e fundamentais do trabalhador, aumentar ou manter seus lucros do empreendimento. Nenhum direito é absoluto. Deve se dar de forma responsável, utilizada como medida excepcional para a manutenção ou recuperação da saúde da sociedade

empresária ou empresário, é a resposta que mais harmoniza com os postulados constitucionais de valoração da dignidade da pessoa humana e como proteção ao princípio fundamental ao trabalho.

Alguns países da Europa têm buscado novas soluções e modelos para soluções mais amenas da crise. Apesar da nomenclatura por eles adotada e do instituto guardar alguns pontos de contato, não se confunde com a flexibilização em estudo ou com a que se pretende aplicar no Brasil. A flexissegurança ou flexsecurity é uma combinação de flexibilidade com a segurança. Este tipo de flexibilização não visa, tão somente, derogar os benefícios trabalhistas previstos em lei ou na Lei Maior. A preocupação das políticas de flexicurity é justamente a conciliação de duas figuras aparentemente antagônicas: flexibilidade do mercado de trabalho e segurança dos trabalhadores, fazendo adaptações por intermédio da autonomia coletiva. Esse modelo surgiu na Dinamarca, sendo adotado posteriormente pela Holanda e propagado para o resto da Europa, tendo se tornado uma das bandeiras da Comunidade Europeia em termos de modernização do Direito do Trabalho.

As ideias gerais da flexicurity representam plenamente os ideais a serem perseguidos pela necessária reforma do Direito do Trabalho, consubstanciados no incremento de formas flexíveis de prestação de serviços que atendam às necessidades empresariais modernas, ao mesmo tempo em que se tutela o trabalhador, garantindo-lhe a segurança e o bem-estar que devem decorrer de seu trabalho como fonte de subsistência.

#### **4 LIMITES À FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS**

A negociação coletiva tem o objetivo de harmonizar as relações de trabalho, uma vez que elas estão em constante atrito diante dos interesses contrários entre empregado e empregador. Dessa forma, é possível a criação, modificação ou até mesmo a supressão de direitos para se assegurar a adequação das relações trabalhistas. Contudo, há limites à negociação coletiva. A possibilidade de concessão de benefícios é ampla. No entanto, para se suprimir ou modificar direitos, é necessário estabelecer limitações que impeçam o retrocesso social.

Diante desse contexto, o posicionamento majoritário da doutrina não admite a possibilidade de flexibilização em normas que tratem sobre a saúde e segurança do trabalhador, ou seja, normas que preservem a dignidade da pessoa humana ou ainda que representem renúncia a direitos já conquistados. São chamadas de normas de

indisponibilidade absoluta, classificação dada pelo respeitável professor Maurício Godinho Delgado (2014, p. 21), o qual divide os direitos trabalhistas em direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade (ou disponibilidade) relativa, na tentativa de restringir a flexibilização ampla. Para o autor, apenas estes poderiam ser flexibilizados, enquanto aqueles não, pois fazem parte de um patamar mínimo civilizatório.

Esse é o limite para negociação coletiva, fundamento do princípio da adequação setorial negociada citada pelo autor (explicado em tópico posterior). São direitos de indisponibilidade absoluta todos aqueles previstos na Constituição, princípios e valores constitucionais, leis, decretos, normas de medicina e segurança do trabalho, etc. De disponibilidade relativa são os direitos de caráter privado, isto é, não previstos constitucionalmente, em lei etc, como os estipulados em normas coletivas, regulamento de empresa, contrato de trabalho, etc. Patamar mínimo civilizatório é a garantia de direitos mínimos à existência digna dos trabalhadores ou mínimo existencial, também denominado assim por Vólia (2014).

Assim também entende o TST:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. INTERVALO INTRAJORNADA - REDUÇÃO POR ACORDO COLETIVO. A jurisprudência desta Corte entende ser inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva que reduza ou suprima o intervalo intrajornada, **uma vez que os períodos de descanso regulamentados na CLT constituem normas de ordem pública, que não se submetem a negociação coletiva, ao passo que visam a resguardar a saúde do trabalhador**, conforme dispõe a Súmula nº 437, item II, do TST. Logo, aduz-se que a concessão irregular do intervalo intrajornada enseja a condenação ao pagamento da hora integral, na forma preconizada no artigo 71, § 4º, da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR 316420145030052, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 04/11/2015, 5º Turma, Data de Publicação: DEJT 13/11/2015). (grifos acrescidos)

Existe também jurisprudência que, embora admita a flexibilização de direitos tidos como indisponíveis, exige como requisito mínimo para validade do ajuste, concessões mútuas.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE 1. CTVA. REAJUSTE SALARIAL DE 5%. NORMA COLETIVA É cediço que o Acordo Coletivo de Trabalho tem força obrigatória no âmbito da empresa que a firmou, regendo os contratos individuais de trabalho dos empregados representados pela entidade sindical, a teor do artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal. A autocomposição, portanto, deve ser prestigiada, pois as partes, de forma livre e legitimamente, negociaram direitos de seu interesse. A Constituição Federal, inclusive, por meio de seu artigo 7º, VI, XIII e XIV, admite a flexibilização das normas trabalhistas mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho para reduzir salários, jornada de trabalho e turnos de revezamento superiores há seis horas, **o que só vem reforçar a autonomia coletiva por meio de concessões mútuas**. Nesse contexto, não há como se afastar a validade do acordo

coletivo que expressamente excluiu a incidência do reajuste de 5% sobre a parcela CTVA. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento. [...] (TST - ARR: 1473007920095040012, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 22/09/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/10/2015) (grifos acrescidos).

Outros casos práticos de limitação trazidos pela nossa legislação e seguidos pelo Tribunal Superior do Trabalho e que merecem ser citados são: A estabilidade provisória da gestante, a garantia de emprego do acidentado e a impossibilidade de Redução da Multa do FGTS.

A estabilidade provisória da gestante foi estabelecida como forma de proteger o mercado de trabalho da mulher, bem como garantir uma gestação tranquila. Nesse sentido, a empregada possui estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, o TST tem o entendimento, expresso na OJ nº 30 da SDC, de que não é possível admitir a transação desse direito por meio de negociação coletiva, uma vez que se trata de norma de indisponibilidade absoluta. Portanto, a teor do artigo 9º, da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

Assim como a OJ nº 30 da SDC sobre a estabilidade da gestante, o TST tem o entendimento de que a garantia de emprego do acidentado não é passível de ser suprimida mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho por ser, da mesma forma, norma de indisponibilidade absoluta. Não cabe, portanto, ao sindicato profissional dispor ou negociar esses direitos que tem como intuito à máxima proteção ao trabalhador.

Seguindo a mesma linha de raciocínio, inválida é a cláusula de convenção coletiva de trabalho que estabelece, de antemão, a existência de culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho e a consequente redução da multa de 40% do FGTS. Trata-se de direito indisponível do empregado, garantido em norma de ordem pública e, portanto, contrário à negociação coletiva.

Defender a flexibilidade dos direitos trabalhistas sem impor limites, entregar direitos tão importantes e que garantem uma existência digna para que pessoas desiguais os negociem é uma irresponsabilidade. Por isso, só poderá ocorrer quando a lei autorizar, quando não ferir direitos constitucionais ou quando negociada pelos sindicatos, mas, em todos os casos, desde que a medida seja excepcional, respeite à dignidade do trabalhador, que a motivação seja apenas para a manutenção do emprego e saúde do empregador.

Resta explicar adiante alguns dos princípios que norteiam esta limitação a flexibilização das normas trabalhistas.

#### 4.1 PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA CONDIÇÃO MAIS FAVORÁVEL

As transformações decorrentes do processo de globalização e avanços tecnológicos, combinadas com a crise econômica mundial, exigiram adaptações dos direitos trabalhistas às novas realidades do mercado. Muitas propostas foram lançadas e a principal é a da flexibilização das rígidas regras trabalhistas para melhorar a economia empresarial. A partir daí surge o conflito entre dois importantes valores: a proteção do trabalhador e a da empresa, analisada como meio de manutenção de empregos. O princípio da proteção surge para evitar que o trabalhador se torne totalmente submisso ao abuso patronal, buscando o equilíbrio na relação de emprego.

Muitos trabalhadores, pressionados pela pobreza, fome, escassez de emprego e de ofertas de trabalho, abrem mão dos benefícios, se submetem a condições degradantes de trabalho, com salários baixíssimos. Este cenário constitui um retrocesso de garantias conquistadas. Logo, é questão prioritária defender o direito ao trabalho digno e em condições justas.

Percebe-se o conflito de princípios constitucionais, pois de um lado o comando de proteção ao trabalhador (art. 7º, caput da CF/88) e de outro o de proteção à preservação da empresa (art. 170 da CF/88). Em seu artigo 7º, a Lei Maior não teve a intenção de permitir que a negociação coletiva pudesse sobrepor-se a lei, pelo contrário, este expressa com clareza o princípio da norma mais favorável, quando dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Sendo assim, incabível interpretação que possa prejudicar o trabalhador por frontalmente contrário à norma constitucional.

Havendo conflito de normas aplicáveis a um mesmo trabalhador o intérprete deverá optar por aquela que lhe for mais favorável, independente da sua hierarquia formal. Dessa forma, o princípio determina a prevalência da norma mais favorável ao empregado. Com muita maestria, Amauri Mascaro Nascimento (2014, p.468) expõe a ratificação da ideia acima descrita:

Ao contrário do direito comum, em nosso direito entre várias normas sobre a mesma matéria, a pirâmide que entre elas se constitui terá no vértice, não a Constituição Federal, ou a lei federal, ou as convenções coletivas, ou o regulamento de empresa, de modo invariável e fixo. O vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas será ocupado pela norma mais favorável ao trabalhador dentre as diferentes em vigor. O princípio da norma favorável sempre foi, e de certo modo é, a diretriz mais considerada para a solução do problema do concurso entre normas.

Corroborar esse raciocínio o Enunciado nº 9, II aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho:

#### 9. FLEXIBILIZAÇÃO.

II – DIREITO DO TRABALHO. PRINCÍPIOS. EFICÁCIA. A negociação coletiva que reduz garantias dos trabalhadores asseguradas em normas constitucionais e legais ofende princípios do Direito do Trabalho. A quebra da hierarquia das fontes é válida na hipótese de o instrumento inferior ser mais vantajoso para o trabalhador.

Neste caso, não há um respeito à hierarquia formal da norma e sim, em cada caso, a fonte que for mais benéfica ao empregado, desde que esteja acima do que se convencionou a classificar de mínimo legal. Porquanto, “uma norma pode ser socialmente aceitável num período de abundância e, entretanto, absolutamente nociva dentro de uma sociedade em processo de crise de emprego” (NASCIMENTO, 2014, p. 269). Assim sendo, temos o referido princípio como uma possibilidade de limitação a flexibilização trabalhista.

#### 4.2 PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA

Este princípio trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva. Ou seja, os critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva e as normas jurídicas provenientes da legislação estatal. É princípio novo na história do país exatamente porque apenas nos últimos anos (a contar da Carta de 1988) é que surgiu a possibilidade de ocorrência dos problemas por ele enfrentados. Embora ainda não universalizado na doutrina, deriva ele do critério geral interpretativo que se tem percebido na prática dos tribunais do país, quando enfrentando o dilema das relações entre as normas trabalhistas negociadas e a normatividade do Estado.

Aduz o renomado Maurício Godinho (2013, p. 923) introdutor deste princípio: *adequação setorial negociada* consubstancia a limitação para a livre negociação coletiva, onde só podem prevalecer as normas negociadas quando a norma coletiva for mais benéfica que a norma geral, e versarem sobre normas trabalhistas de indisponibilidade relativa, visto que, o autor defende (como mencionado no tópico quatro deste artigo) que não é admitida qualquer forma de flexibilização das normas de indisponibilidade absoluta.

Dessa forma, é possível a criação, modificação ou até mesmo a supressão de direitos para se assegurar a adequação das relações trabalhistas. Contudo, há limites à negociação coletiva. A possibilidade de concessão de benefícios é ampla. No entanto, para se suprimir ou modificar direitos, é necessário estabelecer limitações que impeçam o retrocesso social.

Nesse sentido, somente as cláusulas de indisponibilidade relativa poderão ser negociadas. Ademais, não é permitida a simples renúncia do direito de terceiros na negociação coletiva. Para ser válida a hipótese de supressão de direitos, surge a necessidade de se aplicar o subprincípio da contrapartida. Que será esclarecido adiante.

#### 4.3 PRINCÍPIO DA CONTRAPARTIDA NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Este princípio resguarda a ideia de que, a partir da redução de algum direito social assegurado ao trabalhador, garante-se outro benefício em troca. Configurando como uma limitação a livre disposição de subtração de um direito. Nesse sentido, estabelece o Enunciado nº 33 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho:

NEGOCIAÇÃO COLETIVA. SUPRESSÃO DE DIREITOS. NECESSIDADE DE CONTRAPARTIDA. A negociação coletiva não pode ser utilizada somente como um instrumento para a supressão de direitos, devendo sempre indicar a contrapartida concedida em troca do direito transacionado, cabendo ao magistrado a análise da adequação da negociação coletiva realizada quando o trabalhador pleiteia em ação individual a nulidade de cláusula convencional.

Um exemplo previsto em lei sobre o Princípio da Contrapartida foi à criação do Programa de Proteção ao Emprego – PPE pela Lei nº 13.189/2015. Segundo essa regulamentação, permite-se que a empresa reduza a jornada de trabalho de seus empregados em até 30% com a correspondente diminuição do salário. O valor pago pelo empregador após a redução não pode ser inferior ao salário mínimo. Para que essa redução seja válida, é necessária a celebração de acordo coletivo como sindicato profissional. Por fim, o empregador se obriga, em contrapartida, a manter o emprego de seus funcionários.

Interessante jurisprudência do TST ilustra a necessidade de aplicação da contrapartida na hipótese de redução salarial mediante negociação coletiva prevista no art. 7º, VI, da Constituição Federal:

RECURSO DE REVISTA. REDUÇÃO SALARIAL. NORMA COLETIVA INVÁLIDA POR SE CARACTERIZAR COMO MERA RENÚNCIA. O acordo e a convenção coletiva de trabalho, reconhecidos expressamente pela CF como fontes formais do Direito do Trabalho, não se prestam a validar, a pretexto de flexibilização, a supressão ou a diminuição de direitos trabalhistas indisponíveis. **Com efeito, a flexibilização das condições de trabalho apenas pode ter lugar em matéria de salário e de jornada de labor, desde que isso importe uma contrapartida em favor da categoria profissional. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional considerou inválida a cláusula do acordo coletivo de trabalho que previa a redução salarial sem qualquer contrapartida.** Incólumes, portanto, os dispositivos invocados. Precedentes desta Corte. Recurso de revista não conhecido. (TST - AIRR 1676006120095010007 167600-61.2009.5.01.0007,



Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 07/08/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/058/2013). (grifos acrescidos)

Para esse princípio, não seria possível, a flexibilização de normas trabalhistas, sem uma contrapartida de igual benefício, ou seja, a supressão de um direito trabalhista só seria permitida mediante uma contrapartida referente a um benefício de igual peso. Neste sentido:

RECURSO DE REVISTA. HORA NOTURNA DE 60 (SESSENTA) MINUTOS. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. ADICIONAL NOTURNO SUPERIOR AO PREVISTO EM LEI. VALIDADE. Deve ser respeitada a norma coletiva que ao fixar a duração normal de sessenta minutos para a hora noturna prevê, em contrapartida, o pagamento de adicional noturno de 35%, correspondente a percentual superior ao valor garantido no artigo 73 da CLT, **na medida em que não se configura a mera supressão ou mesmo redução do direito legalmente previsto, mas a efetiva situação de mútuas concessões, mediante negociação coletiva de que trata o art. 7º, XXVI**, da Constituição Federal. Incidência do art. 896, § 7º, da CLT. Recurso de revista de que não se conhece. (TST - RR 2712005420095150025, Relator: Waldir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 16/12/2015, Órgão Julgador: 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015). (grifos acrescidos)

Com manifestações em diversas oportunidades, a posição do TST tem sido, por vezes, em não reconhecer a validade de norma de negociação coletiva que fixa supressão de direitos sem estipulação de contrapartida em favor dos empregados. Principalmente quando se diz respeito a princípios e valores constitucionais, leis, decretos, normas de medicina e segurança do trabalho.

Esse princípio demonstra a própria razão de existência da negociação coletiva, que é permitir que os seres coletivos, mediante a atividade negocial, adaptem os direitos a uma nova realidade, tanto de ordem econômica, tecnológica, como social, sem perder de vista sua finalidade última, que é a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho, sempre buscando a *contrapartida* como meio de amenizar o direito mitigado pela empresa, preservando a aplicação do princípio Protetivo, também garantindo, por sua vez, a almejada flexibilização justa e eficiente.

## 5 CORRENTES DOUTRINÁRIAS A RESPEITO DA FLEXIBILIZAÇÃO

Alguns doutrinadores consideram a flexibilização como um fenômeno extremamente importante para diminuir os males que giram em torno das relações trabalhistas em um mercado globalizado extremamente competitivo e tecnológico. O modelo rígido tornou-se um entrave à competitividade das empresas, ao emprego e até mesmo ao desenvolvimento e incentivo a novos empreendimentos. Ao contrapasso outros mais conservadores veem como

atentado aos direitos trabalhistas adquiridos após anos de lutas e esforços dos sindicatos e trabalhadores. Tema um tanto quanto inquietante, onde se encontra as mais diversas leituras acerca do assunto.

Segundo Sergio Pinto Martins (2014, p. 29-30), há três correntes sobre a flexibilização: a *flexibilista*, a *antiflexibilista* e a *semi-flexibilista*.

Pela própria nomenclatura, evidencia-se, tratarem-se de teorias pró, contra e mista acerca da flexibilização. Cada uma destas teorias possuem defensores no plano nacional e internacional. (NASCIMENTO, 2014, p. 271). Desta feita, faz-se necessário uma vasta explanação sobre as mais diversas posições defendidas por grandes doutrinadores, influentes conhecedores do Direito do Trabalho, para se alcançar o mais acertado posicionamento.

Não há consenso quanto à inofensibilidade dessa medida como meio de equilibrar os interesses dos sujeitos deste impasse, ou seja, empresas e trabalhadores. Os que são contrários à flexibilização veem nos seus fundamentos um retorno ao Estado liberal, que não levava em conta a igualdade substancial, mas tão somente a igualdade formal.

A compatibilização das normas trabalhista à circunstância econômica é a principal bandeira hasteada pelos adeptos da flexibilização das normas trabalhistas. Tendo como um dos mais relevantes argumentos a favor da flexibilização desde o seu nascimento, a eliminação ou minimização do desemprego. Segundo a corrente neoclássica, as mudanças nas relações de trabalho podem ser criadas para expansão e estímulo das atividades econômicas. A ideia implícita é que a rigidez do sistema normativo não é capaz de resolver os problemas trabalhistas advindos em épocas de crise.

Segundo Sergio Pinto Martins (2015, p. 585), "[...] é possível dizer que se trata de uma reação aos padrões até então vigentes das legislações que estão em desacordo com a realidade, das legislações extremamente rígidas que não resolvem todos os problemas trabalhistas [...]".

Ainda segundo o autor:

A corrente flexibilista pressupõe o fato de o Direito do Trabalho passar por fases distintas, sendo que em um primeiro momento deve-se assegurar os direitos trabalhistas, enquanto uma conquista dos trabalhadores. Em um segundo momento, ocorre a promoção, a divulgação ou popularização, das normas trabalhista. E, por fim, em um terceiro momento, devem as normas trabalhistas se adaptarem à realidade dos fatos, aplicando-se normalmente a lei em períodos de tranquilidade, e flexibilizando-a em épocas de crise, como forma de atenuar os seus efeitos nocivos, inclusive prejudicando a condição dos trabalhadores enquanto a situação assim perdurar.

No mesmo sentido é a arguta lição de Luiz Carlos Amorim Robortella (2010, p. 87), um dos maiores expoentes nacionais da corrente *flexibilista*, tendo em vista que já no século passado defendia posição favorável à adaptação normativa à realidade econômica. Em sua obra *O Moderno Direito do Trabalho* (1994, p. 101), trabalhou com grande profundidade a questão da flexibilização em contraponto com os dogmas trabalhistas, Sugerindo na época uma reforma das leis trabalhistas, como forma de incentivo e geração de empregos. Em sua obra mais recente defende que:

O crescimento constante do desemprego é um fato concreto e, por isso, as políticas passam da lógica social para a lógica do emprego. A flexibilização do contrato individual pode contribuir para a manutenção dos empregos, quando propõe substituir a rigidez da qualificação profissional pela polivalência de funções do empregado, ensejando maior mobilidade ocupacional. Essa técnica beneficia o emprego na medida em que, ampliando o *jus variandi*, aumenta as possibilidades de sua conservação.

Os defensores da corrente neoliberalista, sob o argumento de que é o excesso de encargos trabalhistas que dificulta a gestão empresarial e o crescimento econômico, têm insistido na tese de que a negociação coletiva deve prevalecer sobre as correspondentes leis, vulnerando a hierarquia das fontes formais de direito e revogando, pela vontade coletiva dos sindicatos, os direitos arduamente conquistados e constitucionalmente garantidos.

Em verdade, Amauri Nascimento<sup>10</sup>, em artigo, tem o seguinte entendimento:

O nosso sistema trabalhista não está devidamente preparado para o enfrentamento de crises econômicas em qualquer das suas dimensões, desde a menor que é a crise que afeta a uma empresa ou a um de seus estabelecimentos, até a crise maior que é globalizada como a de 2008, que se reflete em maior ou menor escala, sobre os demais países. [...] Nada impede, quando justificada, a suspensão coletiva dos contratos individuais de trabalho por acordo sindical com efeitos salariais estipulados pelas partes negociadoras, o que parece a melhor solução alternativa para a dispensa dos empregados. [...] Certo é que a crise econômica convive com o Direito do Trabalho razão suficiente para que este da mesma se ocupe, estabelecendo salvaguardas indispensáveis ao aperfeiçoamento da nossa anacrônica legislação.

No entanto a flexibilização não pode servir ao empregador como desculpa para ter lucro superior, para aumentar seus rendimentos. A flexibilização é um direito do patrão, mas deve ser utilizada com cautela e apenas em caso de real e comprovada necessidade de recuperação da empresa. Daí por que os princípios da razoabilidade, da lealdade, da transparência, da necessidade, devem permear todo o processo, sob a tutela sindical (art. 50, III, da Lei nº 11.101/2000).

<sup>10</sup> NASCIMENTO, Amauri mascaro. **Crise econômica, Despedimentos e Alternativas para a manutenção do emprego**. São Paulo: Revista LTr. vol. 73, n. 1, p. 7–16, jan. 2009.

Seguindo essa linha de raciocínio e andando na contramão têm-se os defensores da corrente *antiflexibilista*. São defensores dessa proposição aqueles que veem a flexibilização como um retrocesso as garantias dos trabalhadores. Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 273):

Segundo, a antiflexibilista, sustentada, de certo modo, por Vazquez Vialard, em sua obra *La flexibilidad en el derecho Del trabajo* (1998), que pergunta se essa proposta é mero pretexto para reduzir os direitos dos trabalhadores ou é, na verdade, uma adequação dos direitos do trabalho à realidade. É a posição, no Brasil, dentre outros, de Orlando Teixeira da Costa, que diz que a flexibilização pode agravar a condição dos hipossuficientes sem contribuir para o fortalecimento das relações de trabalho.

Para os defensores dessa corrente, os direitos trabalhistas, tanto aqueles consubstanciados em normas quanto aqueles expressos em princípios, constituem óbice à flexibilização, que, por sua vez, seria um verdadeiro retrocesso aos direitos conquistados pelos obreiros. No Brasil, Pedro Paulo Teixeira Manus (2006, p. 129) adere à teoria antiflexibilista, propugnando ser a flexibilização um teoria prejudicial ao obreiro.

Tem-se em Maurício Godinho Delgado também um ferrenho defensor dos direitos trabalhistas, propugnando que a função do direito do trabalho é equilibrar a posição jurídica de partes economicamente diversas. Assegurando ao trabalhador hipossuficiente os direitos conquistados.

Daniel Sarmiento enfatiza que a nossa Constituição de 1988 é uma Constituição social, preocupada com o combate da exploração do homem pelo homem e defende a aplicação direta dos princípios nela contidos como meio de reforçar a proteção aos hipossuficientes. Deve haver ponderação entre a flexibilização das relações de trabalho e a realização dos valores sociais preservadores da dignidade do ser humano que trabalha, sempre à luz das necessidades brasileiras.

O ex ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Orlando Teixeira da Costa, defendia que “diante da realidade brasileira, promover qualquer reforma trabalhista no sentido de adotar uma postura flexível, sem o devido cuidado, pode agravar a condição dos hipossuficientes, sem contribuir de maneira alguma para o fortalecimento das relações de trabalho”<sup>11</sup>.

Por fim, temos a chamada corrente *semiflexibilista*. Essa corrente, e os defensores a ela filiados, propugna que a flexibilização tem cabimento somente quando há intervenção do

---

<sup>11</sup> DA COSTA, 1991, p. 85, apud Nascimento, 2014, p.162.

ente coletivo representante dos trabalhadores. É dizer: somente pela autonomia coletiva pode se dar a flexibilização dos direitos individuais dos trabalhadores.

Pressupõe esta corrente que, representados os obreiros pelo seu órgão coletivo (sindicato), haveria uma maior proteção aos seus direitos, que só seriam feridos em casos extremos, como forma de se evitar, por exemplo, a dispensa do posto de trabalho ocupado. Segundo Sergio Pinto Martins (2015, p. 29):

Prega a teoria *semiflexibilista* a observância da autonomia privada coletiva e também sua valorização plena. A flexibilização seria feita pela norma coletiva, havendo um relaxamento do Direito Coletivo do Trabalho, por meio das convenções ou acordos coletivos.

A uma enorme diversidade de correntes adotadas por aqueles que enfrentam o tema da flexibilização dos direitos trabalhistas. As três correntes possuem méritos, cada uma destas correntes privilegia uma determinada finalidade: enquanto a corrente *flexibilista* visa à adequação do direito à realidade econômica, a corrente *antiflexibilista* põe em evidência os direitos dos trabalhadores e a teoria *semiflexibilista* ressalta a importância da liberdade da negociação coletiva.

Entende-se e defende-se que flexibilizar é a alternativa mais acertada, não no sentido de reduzir direitos e garantias dos empregados e propiciar lucro para o empresariado, mas no de admitir maleabilidade por meio de discussões entre empregados e empregadores sem deixar escapar a tutela do princípio protetivo desse direito.

Bastante oportuno trazer ao cotejo o entendimento do professor Sergio Pinto Martins (2014), que não apoia a flexibilização das normas de cunho protetivo ao hipossuficiente, por reconhecer os possíveis danos causados pela flexibilização, mas acredita que “se for realizada, a melhor forma de fazê-la é por meio de convenção coletiva sindical, no qual os sindicatos e as empresas ajustariam as normas trabalhistas às necessidades que surgissem e cada um, teoricamente, cederia um pouco em seus interesses”.

## 6 CONCLUSÃO

A flexibilização dos direitos trabalhistas, ainda que guarde suas polêmicas, é assunto em evidência na realidade econômica de nosso país. O próprio ordenamento jurídico brasileiro, seja constitucional ou infraconstitucional, já traz em seu bojo algumas formas flexibilizatórias, conforme já abordado, tanto formas relacionadas à diminuição temporária de direitos, quanto formas de contratação diferentes, no entanto com benefícios mais amplos.

Parece não haver dúvidas no sentido de que o Direito do Trabalho tem se mostrado sensível a diversos fenômenos constatados na atualidade. É certo que as transformações da economia mundial e dos meios de produção, por si, justificam a flexibilização das normas de proteção ao trabalhador.

O Direito do Trabalho reclama por reformas profundas, como meio de remoção dos entraves, de modo a propiciar a sua vocação maior que é a instrumentalidade das formas, sem que se retire o caráter protecionista desse ramo especializado do Direito.

A flexibilização é possível e necessária, desde que as normas por ela estabelecidas através da convenção ou do acordo coletivo, como previsto na Constituição, ou na forma que a lei determinar, sejam analisadas sob duplo aspecto: respeito à dignidade do ser humano que trabalha para manutenção do emprego e redução de direitos apenas em casos de comprovada necessidade econômica, quando destinada à sobrevivência da empresa. Não alcançando este objetivo mínimo, conquistado arduamente ao longo da história pelo trabalhador, o acordo ou a convenção coletiva deverão ser considerados inconstitucionais, uma vez que valores maiores são aqueles protegidos pelos direitos fundamentais, afinal, os princípios norteiam a aplicação do direito.

Pelo que foi exposto no decorrer deste estudo, observa-se a pertinência da flexibilização trabalhista quando aborda-se o tema do desemprego. Pautado na opinião da doutrina distinta, evidencia-se que a relativização de algumas normas jurídicas trabalhistas poderia vir a ser meio capaz para criação de postos de trabalho.

Importante lembrar que a flexibilização deve ter por objetivo: a) o atendimento a peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais; b) a preservação da saúde econômica da empresa e c) a preservação dos direitos mínimos dos respectivos empregados.

Tem-se que a flexibilização é por vezes um direito garantido ao empregador por amparo constitucional, mas que não pode, nem deve ser utilizado de forma irresponsável e gananciosa para suprimir ou reduzir direitos legais, constitucionais e fundamentais do trabalhador, aumentar ou manter seus lucros do empreendimento.

Conclui-se, pois, que a flexibilização deve ser utilizada com cautela, observando as limitações tanto legais quanto principiológicas, utilizando esta teoria como um remédio a ser ministrado para tentar manter ou recuperar a saúde econômica da sociedade empresária, buscando a manutenção dos postos de trabalho. O não abuso do direito, a transparência nas negociações coletivas, a aplicação dos princípios norteadores da limitação, a preservação da saúde do empresário, aparecem neste cenário como barreira de contenção da flexibilidade

abusiva, que visa restringir ou suprimir direitos trabalhistas. A dignidade do trabalhador depende disto.

Desta feita, a flexibilização proposta pelo neoliberalismo deve ser vista com desconfiança, pois, a ideologia neoliberal potencializa a flexibilização e não respeita os direitos trabalhistas, pois finge desconhecer a realidade brasileira. As negociações neoliberais são desiguais, e não são capazes de zelar pelos interesses dos empregados. Essa proposta de resistência é que o Estado deve levar em consideração, para que o mesmo possa promover o bem estar social, assegurar os direitos trabalhistas, proteger os hipossuficientes e principalmente programar políticas públicas para o desenvolvimento econômico e sustentável de todos os trabalhadores, dando-lhes o mínimo de dignidade.

Logo o que se pretende defender aqui não é uma proposta neoliberal de flexibilização (esta que se assemelha a uma desregulamentação), mas sim a aplicabilidade de uma flexibilização que se mostra necessária diante das mudanças ocorridas no contexto econômico. O direito do trabalho necessita evoluir-se para alcançar o equilíbrio entre as partes que compõe o contrato de trabalho. É sabido que existe uma parte hipossuficiente, não se pode esquecer, no entanto, o que não pode acontecer é dar a parte hipossuficiente superioridade de forma que esta ultrapasse essa deficiência e se torne, ao final, mais beneficiada que a outra parte.

Os custos de produção no Brasil são altos em decorrência dos altos tributos e encargos sociais devidos pelas empresas, como reflexo é possível a falência e extinção de empresas, o que infelizmente, gera a demissão em larga escala de trabalhadores, e o aumento do trabalho informal, no contexto de uma crise econômica. Portanto, urge a necessidade de não sacrificar demasiadamente o empregador, caso contrário quem saíra perdendo é o próprio trabalhador e a sociedade.

A proteção do trabalhador poderia ser direcionada a proteção de bens jurídicos fundamentais, como os direitos da saúde, integridade física, respeito aos direitos humanos, estes bens por serem indisponíveis não seria flexibilizados (reforçando aqui a ideia de Maurício Godinho), enquanto que haveria um maior benefício se os restantes dos direitos fossem negociados entre as partes, por convenções ou acordos coletivos de trabalho. Essa medida também ajuda a evitar uma crise social mais grave e o aumento do desemprego. No entanto, o Estado deve se manter presente nesta relação particular, para evitar abusos, impor limites e direitos mínimos a serem respeitados (estado social de direito).

Para que esse atual instituto da flexibilização possa ser utilizado com segurança, de forma a efetivamente adaptar normas laborais à realidade e não simplesmente suprimir

direitos trabalhistas duramente conquistados ao longo dos anos, cabe ao Direito estabelecer formas de se conduzir a flexibilização. Uma importante maneira de se garantir que a flexibilização ocorra de forma justa e eficiente é: fazer uso da teoria da contrapartida. Para esse princípio, não seria possível, a flexibilização de normas trabalhistas, sem uma contrapartida de igual benefício, ou seja, a supressão de um direito trabalhista só seria permitida mediante uma contrapartida referente a um benefício de igual peso. Sempre buscando a *contrapartida* como meio de amenizar o direito mitigado pela empresa, preservando a aplicação do princípio Protetivo, também garantindo, por sua vez, a almejada flexibilização justa e eficiente.

O tema é convidativo, e não se esgota nestas paginas. O profissional jurídico deve estar sempre atento a temas como este, de grande aplicação prática e de grande controvérsia doutrinária. A aplicabilidade da flexibilização, no Brasil, ainda é restrita (se comparado a outros países), mas, conforme estudado, já existem uma grande quantidade de Projetos de Lei concretizando a prática flexibilizatória das normas trabalhistas.

## **ABSTRACT**

This article aims to analyze the different positions about the application of Easing of labor relations, on a framework of economic and social crisis, which generates unemployment and increased labor in informal jobs. The problem is due to several reasons, among them are: on one hand the complexity and rigor established by Brazilian labor laws, the other has been used as an alternative to reduction or withdrawal, by the parties themselves, the labor legal rights, in nature, are unavailable. The concepts, purposes and functions of the principles governing labor law, as well as those who present themselves as Easing limiters were studied, as well as the possibility of collision between them and the form of solution. several laws were selected, jurisprudential and doctrinal views to show the strong tendency toward easing, which has sometimes arbitrary, since it protects the reduction of labor rights without any economic or legal justification. Crumbling also shown that the exaggerated value of social security contributions and other labor obligations on employers reduce the opening of new work. In this context, it sought to present the importance of the need for adequacy of Easing of labor standards, aiming for a gap of unconscionability reduction of rights or Deregulation of labor law.

**Key-Words:** Easing. Limitation. Work relationships.



## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2008.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Limites da flexibilização dos direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2008.

BRASIL. Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Retificado pelo Decreto-Lei nº 6.353, de 1944 e retificado pelo Decreto-Lei nº 9.797, de 1946. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 10 de novembro de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 01 maio de 2016.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 01 maio de 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho – **TST - ARR: 1473007920095040012**, Relator: Guilherme Augusto Caputo, Data de Julgamento: 22/09/2015, 5º Turma, Data de Publicação: DEJT 02/10/2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/239111997/arr-1473007920095040012/inteiro-teor-239112021>>. Acesso em: 05 de maio de 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho – **TST - RR 316420145030052**, Relator: Ministra Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 04/11/2015, 5º Turma, Data de Publicação: DEJT 13/11/2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/255982812/recurso-de-revista-rr-316420145030052>>. Acesso em: 05 de maio de 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho – **TST - RR 2712005420095150025**, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 16/12/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015 Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/270071616/recurso-de-revista-rr-2712005420095150025/inteiro-teor-270071652>>. Acesso em: 05 de maio de 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho – **TST - AIRR 1676006120095010007 167600-61.2009.5.01.0007**, Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 07/08/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/058/2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23897415/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1676006120095010007-167600-6120095010007-tst/inteiro-teor-111830693>>. Acesso em: 05 de maio de 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho – **TRT-18 1623200801118000 GO 01623-2008-011-18-00-0**, Relator: Elza Cândida Da Silveira, 1ª Turma, Data de Publicação: 19.2.2009. Disponível em: <<http://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18880740/1623200801118000-go-01623-2008-011-18-00-0/inteiro-teor-104177975>>. Acesso em: 05 de maio de 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Método. 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Flexibilização Das Normas Trabalhistas**. 2010. 182 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Gama Filho, Rio De Janeiro, 2010.

CATHARINO, José Martins. **Neoliberalismo e Sequela**. São Paulo: LTr, 1997.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para Concursos Públicos**. 7 ed. Salvador: Juspodivm. 2016, p. 61.

COSTA, Márcia da Silva. **Reestruturação Produtiva, Sindicatos E A Flexibilização Das Relações De Trabalho No Brasil**. RAE- eletrônica – v. 2, n. 2, jul-dez/2003.

CUNHA, Carlos Roberto. **Flexibilização de direitos trabalhistas à luz da Constituição Federal**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 2004.

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

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: Ltr 2013.

GOLDSCHMIDT, R. **Flexibilização dos direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2009.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Mauê Ângela Romeiro. **Globalização e seu Reflexo “Flexibilização” no Direito do Trabalho**. Disponível em: <[revistaemam.kinghost.net/revista/index.php/rjunic/article/download/200/183](http://revistaemam.kinghost.net/revista/index.php/rjunic/article/download/200/183)>. Acesso em: 12 de maio de 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: +Malheiros, 1997.

\_\_\_\_\_. **Flexibilização das condições de trabalho**. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho**. 31 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MATTOS, Dominique Rocha. **Teoria do Conglobamento e Necessidade de Contrapartida diante da Flexibilização Trabalhista no Brasil**. Revista Ciências do Trabalho, n<sup>o</sup> 2, maio a outubro de 2014.

MATTOS, F. A. M.. Avanços e dificuldades para o mercado de trabalho. Estudos Avançados (USP. Impresso), v. 85, p. 69-85, 2015.

MUSSI, Luciana Virgínio de Souza. **Flexibilização Das Relações De Trabalho**. 84 f. Trabalho de conclusão de curso, Faculdade De Direito De Presidente Prudente, Presidente Prudente, 2013.

NASCIMENTO, Gracielen C.; COSTA, Julia M.; CARDOS, Ana Carolina. **Limites Da Flexibilização Dos Direitos Trabalhistas A Luz Do Princípio Da Dignidade Humana**. Disponível em <<http://www.webartigos.com/artigos/limites-da-flexibilizacao-dos-direitos-trabalhistas-a-luz-do-principio-da-dignidade-humana/126270/>>. Acesso em 10 de maio de 2016.

NASCIMENTO, Amauri mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

\_\_\_\_\_. **Crise econômica, Despedimentos e Alternativas para a manutenção do emprego**. São Paulo: Revista LTr. vol. 73, n. 1, p. 7–16, jan. 2009.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: LTr, 2003.

PASTORE, José. **Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva**. São Paulo: LTr, 1995.

PEDREIRA, Pinho. **Um novo modelo social: a flexissegurança**. São Paulo: Revista LTr, vol. 69, n. 6, p. 645, jun. 2005.

POCHMANN, Márcio; BARRETO, Reginaldo Muniz; MENDONÇA, Eduardo Arbulo. **“Ação sindical no Brasil. Transformações e perspectivas”**. São Paulo em Perspectiva. v.12. n 1, Jan-Mar. 1998.

QUADROS, Wagner Ramos de. **Flexibilização Normativa e Princípio da Proteção**. Revista Nacional de Direito do Trabalho, n. 23, ano 03, março, 2001.

REZENDE FILHO, Tabajara Medeiros De. **Do Protecionismo Do Empregado À Proteção Do Trabalhador: Desafios Da Flexicurity**. 2013. 160 f. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antônio Galvão. **Direito Do Trabalho Na Empresa E Na Sociedade Contemporânea**. São Paulo: LTr, 2010.

ROESLER, Átila da Rold. **Crise Econômica, Flexibilização e o Valor Social do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

SILVA, Antonio Álvares da. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, p. 49.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. I. 22 ed. São Paulo: LTr. 2005.