

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO**

Felipe Vieira La Falce

**A FLEXIBILIZAÇÃO NEGATIVA NO CAMPO DAS NEGOCIAÇÕES
COLETIVAS NO DIREITO DO TRABALHO E O PRINCÍPIO DA
VEDAÇÃO DO RETROCESSO**

Porto Alegre
2018.

Felipe Vieira La Falce

A FLEXIBILIZAÇÃO NEGATIVA NO CAMPO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO
DIREITO DO TRABALHO E O PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO

Trabalho de Conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho junto à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles.

Porto Alegre
2018

RESUMO

Este estudo pretende fazer uma breve análise acerca da flexibilização negativa das normas que tratam de direitos fundamentais ante o princípio da vedação do retrocesso social. Além de elucidar o direito do trabalho e seus princípios básicos, bem como a compreensão do instituto da flexibilização da norma trabalhista e sua limitação diante da norma constitucional. O objetivo deste trabalho é esclarecer o caráter da flexibilização negativa de direitos fundamentais através de acordos ou convenções coletivas, indo de encontro ao princípio da vedação do retrocesso social cuja visão prospectiva tem foco no desenvolvimento progressivo da norma.

PALAVRAS CHAVE: 1. Vedação ao Retrocesso; 2. Negociado sobre o legislado 3. Direitos Fundamentais.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	3
2 OBSERVAÇÕES INICIAIS SOBRE O DIREITO DO TRABALHO	5
2.1 BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	7
2.2 A AUTONOMIA COLETIVA PRIVADA NO DIREITO DO TRABALHO	8
2.3 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS	9
2.4 CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO.....	11
3 ORIGEM DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	14
3.1 CONCEITOS E CLASSES NA FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA	15
3.2 ESPÉCIES DE FLEXIBILIZAÇÃO.....	19
3.2.1 FLEXIBILIZAÇÃO HETERÔNOMA.....	19
3.2.2 FLEXIBILIZAÇÃO AUTÔNOMA.....	20
3.2.3 FLEXIBILIZAÇÃO HERMENÊUTICA.....	21
3.3 CORRENTES DE FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO.....	21
3.3.1 CORRENTE FAVORÁVEL (FLEXIBILISTA).....	22
3.3.2 CORRENTE DESFAVORÁVEL (ANTIFLEXIBILISTA)	23
3.3.3 CORRENTE MODERADA	24
4 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO E OS LIMITES À FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS	26
4.1 PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO	28
4.1.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO	30
4.1.2 PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL	31
4.1.3 PRINCÍPIO DA IMPERATIVIDADE DAS NORMAS TRABALHISTAS.....	33
4.1.4 PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS.	34
4.1.5 PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA.....	34
4.1.6 PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA	35
4.1.7 PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL.....	36

4.1.8 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE	37
4.1.8 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO	38
5 O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL	41
6 A FLEXIBILIZAÇÃO NEGATIVA (REDUTORA DE DIREITOS) DA NORMA TRABALHISTA SOB O ASPECTO DO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL.....	44
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
REFERÊNCIAS.....	53

1. INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é um ramo jurídico que se relaciona com os direitos sociais e econômicos, visando garantir os patamares mínimos de razoabilidade e equilíbrio nas relações de emprego. A norma justralhista que foi outorgada aos trabalhadores brasileiros no ano de 1943, foi um reflexo das lutas da classe obreira desde o início do século XX.

Não obstante, o ordenamento jurídico laboral responde principalmente pela proteção de forma ampla do hipossuficiente da relação de emprego, buscando amenizar disparidade existente entre o capital e o trabalho.

Essa proximidade com a economia do país, tende muitas vezes a oscilar, junto com as crises financeiras, dessa forma o legislador trabalhista permitiu o instituto da flexibilização, tema muito comum na doutrina juslaboral, contudo sempre se manifestou no sentido de ampliação de direitos.

O objetivo do presente trabalho é trazer a reflexão acerca da prevalência dos acordos e convenções coletivas sobre a norma positiva, instituindo, inclusive sobre normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, indo diretamente de encontro ao princípio da vedação do retrocesso social.

Em um primeiro momento será feita uma análise geral do Direito do Trabalho, bem como sua evolução histórica no Brasil. Em seguida, para uma melhor compreensão do tema, será feita uma observação acerca autonomia coletiva privada no direito do trabalho, bem como das negociações coletivas e posteriormente explanar sobre os acordos e convenções coletivas no ramo trabalhista.

No capítulo seguinte para melhor elucidar o contexto principal do presente trabalho, será feito um breve exame sobre a flexibilização do direito do trabalho e seu surgimento na conjuntura nacional e seus diversos aspectos.

Posteriormente, para validar a importância dos princípios na esfera justralhista, será feita uma breve abordagem dos princípios trabalhistas, dentre eles, o princípio da proteção, o princípio da norma mais favorável, o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, o princípio da condição mais benéfica, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, o princípio da intangibilidade salarial, o princípio da primazia da realidade e do princípio da continuidade da relação de emprego.

A fim de contribuir com o debate, por fim, será feita uma breve análise do princípio social da vedação do retrocesso social e sua postura diante da flexibilização negativa das normas de direito do trabalho.

2. OBSERVAÇÕES INICIAIS SOBRE O DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho por ser um ramo jurídico que está intrinsecamente conectado aos direitos sociais fundamentais, ele está constantemente sofrendo mudanças desde seu surgimento, uma vez que é instigado por questões socioeconômicas em âmbito nacional e internacional.¹

Desde seu advento o Direito do Trabalho promove conflitos a respeito do alcance de suas normas, uma vez que deve determinar os limites entre as inclinações do Estado, por ser uma manifestação da sociedade organizada, e os interesses individuais em meio a normas de direito público e disposições de vontade das partes, tradicionalmente de direito privado.²

O ramo juslaboral desenvolveu-se especificamente do capitalismo, vinculado ao desenvolvimento histórico desse sistema, isto é, esse ramo jurídico conjectura-se a partir de elementos socioeconômicos, políticos e culturais que surgiram com a evolução histórica do capitalismo.³

Antes de abordar o surgimento do Direito do Trabalho em si, deve-se versar sobre trabalho subordinado, eis que esta é a categoria central da esfera justralhista. O surgimento do trabalho livre é pressuposto histórico material do surgimento do trabalho subordinado e por consequência do surgimento da relação de emprego, isso por que o trabalho livre não ocorre enquanto não houver uma oferta de trabalho livre no campo econômico-social.⁴

Pressuposto material (e lógico) porque o elemento subordinação não se constrói de modo distintivo senão em relações em que o prestador não esteja submetido de modo pessoal e absoluto ao tomador de serviços (como ocorre na servidão e escravatura, por exemplo). Em decorrência dessa conexão histórica, material e lógica entre trabalho livre e trabalho subordinado, percebe-se que as relações jurídicas escritas e servis são incompatíveis com o Direito do Trabalho. É que elas supõem a sujeição pessoal do trabalhador e não a sua subordinação.⁵

A subordinação surge essencialmente do contrato de trabalho no qual o empregado se sujeita a acolher ao mando do empregador sob um prisma objetivo, preservando assim sua liberdade pessoal, diferenciando-se da servidão e da

¹ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010. p. 1.

² CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 60.

³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p.87.

⁴ *Ibidem*, p. 90.

⁵ DELGADO, loc. cit.

escravatura, por exemplo, que constituem uma condição de sujeição pessoal do prestador, que segundo a doutrina é considerada sujeição subjetiva, pois atua na pessoa do trabalhador suprimindo sua liberdade pessoal.⁶

Entretanto a subordinação, elemento fundamental da relação de emprego, na Revolução Industrial, quando o desequilíbrio entre os empregados e os empregadores tornou-se extremamente insustentável, forçando o Estado a tomar decisões no sentido de intervir nas relações de emprego com a criação de normas protetivas ao trabalhador.⁷

Com a Revolução Industrial, a relação entre o prestador de serviços e o tomador passou a materializar a relação que viria a ser entendida como regime de emprego, dando origem ao salário. Assim o marco inicial de desenvolvimento do Direito do Trabalho surgiu como o conhecemos atualmente.⁸

O surgimento da máquina a vapor pode ser apontado como marco inicial, em razão de sua importância e de seus desdobramentos. Com efeito, a máquina a vapor possibilitou o início da produção em escala, com a fabricação de bens em um ritmo até então inimaginável. Ao mesmo tempo, a verificação da enorme eficiência das máquinas na realização de diversos tipos de trabalho deu início a um inexorável processo de substituição do homem pela máquina, com a conseqüente extinção de inúmeros postos de trabalho. O desemprego, nessa época, atingiu índices bastante elevados. A substituição de postos de trabalho por máquinas, entretanto, fez surgir a necessidade de homens que as operassem, e, sobretudo, que soubessem como operá-las. Com isso, surgiu o trabalho assalariado, e de certa qualificação. Os trabalhadores assim contratados foram, aos poucos, conformando uma nova classe, a classe dos operários, regidos por relações de emprego e com diversos interesses comuns relativamente a essas relações.⁹

Contudo, mesmo com a intervenção estatal nas relações de trabalho e o surgimento do ramo justralhista as condições de trabalho pós Revolução Industrial eram extremamente degradantes, com jornadas de trabalho de 16h diárias, inexistindo idade mínima para o trabalho, com índices elevados de trabalho infantil e nenhuma proteção contra acidentes do trabalho, ou amparo a suas vítimas.¹⁰

Nesse contexto, o Direito do Trabalho é um fruto do século XIX, das alternâncias econômico-sociais e políticas vividas à época. Transformações estas

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 90.

⁷ SAEGUSA, Cláudia Zanetti. **A flexibilização e os princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2008. p. 13.

⁸ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010. p.3.

⁹ PAULO, ALEXANDRINO, loc. cit.

¹⁰ *Ibidem*, p. 4.

que colocam o trabalho subordinado como cerne do processo produtivo característico da era pós revolução industrial. No final do século XVIII e ao longo do século XIX, na América do Norte e na Europa, sazouaram as condições de trabalho livre, mas subordinado e com centralização proletária, que facultaram a necessidade do Direito do Trabalho.¹¹

2.1 BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O Direito do Trabalho brasileiro tem como marco inicial o ano de 1930, quando foi institucionalizado, anterior a este período, era composto por diplomas esparsos que tratavam da matéria mais como uma questão social do que puramente trabalhista.¹²

Em 1934 surge a primeira Constituição nacional a trazer em seu diploma legal questões de Direito do Trabalho, produzindo garantias à liberdade sindical, a equidade salarial, regulamentação da jornada de trabalho de oito horas, salário mínimo e férias anuais remuneradas.¹³

Já a Constituição de 1937, esta outorgada pelo então presidente Getúlio Vargas, o Estado passou a ter uma forte presença nas relações de emprego à época, criando a contribuição sindical. O sindicato único estabeleceu os primeiros tribunais do trabalho com força normativa a fim de reprimir a livre negociação entre os empregados e empregadores, vedando o direito de greve.¹⁴

O Brasil já possuía muitas leis trabalhistas, contudo eram avulsas na legislação, e em 1943 surge a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como forma de enumerar as leis trabalhistas então existentes à época. Por essa razão a CLT não é considerada um código, pois ela não trouxe nenhuma inovação em seu corpo, apenas arrolou as leis trabalhistas vigentes na época.¹⁵

Na atual Carta Magna, promulgada em 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho foi acolhida, passando inclusive, a algumas das regras anteriormente estabelecidas apenas na CLT restaram incorporadas a conjuntura de norma

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p.91-92.

¹² *Ibidem*, p. 114.

¹³ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010. p. 5.

¹⁴ PAULO, ALEXANDRINO, loc. cit.

¹⁵ PAULO, ALEXANDRINO, loc. cit.

constitucional, o que de certa forma fortaleceu ainda mais as relações de trabalho no Brasil.¹⁶

Não obstante, a Constituição Federal de 1988 foi promulgada em meio a um processo de redemocratização do país, após longos anos de ditadura militar, consequência disso, aspectos ideológicos propugnavam pela diminuição da intervenção estatal no âmbito econômico e social, impactando assim o ramo trabalhista, que deveria criar certos mecanismos para sua desconstrução, ou flexibilização de seu regramento jurídico.¹⁷

2.2 A AUTONOMIA COLETIVA PRIVADA NO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho possui uma natureza pluralista, tendo em vista que evidencia a autonomia dos grupos profissionais e econômicos em suas relações e os ajustes de natureza normativa que estes promovem entre si, mais especificamente, convenções coletivas e os acordos coletivos trabalhistas, que são admitidos pela norma, mas não são considerados uma criação estatal.¹⁸

Pontualmente essa admissibilidade de transferir a tutela estatal para o garantismo coletivo, pressupõe que a norma trabalhista passa a ser disponível, abandonando sua imperatividade e sua indisponibilidade, isso por que admite que uma convenção coletiva formule uma determinação diferente da legal.¹⁹

A autonomia coletiva privada confere poderes jurídicos a determinados grupos sociais o condão de criar normas para a proteção de interesses coletivos, isto é, adjudica o poder de autorregulamentação das relações trabalhistas a favor de grupos profissionais e econômicos, através de suas entidades representantes.²⁰

O advento da autonomia coletiva privada preenche o vácuo deixado pela norma geral e a particular, ocorrendo o preenchimento pela norma coletiva.²¹

Nesse contexto pode se afirmar que autonomia coletiva privada teve um papel muito importante nos países que passaram, no pretérito, uma interferência do

¹⁶ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010. p. 11.

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p.91-120.

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva. p. 1298.

¹⁹ URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo: Ltr, 2002, p. 34

²⁰ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das Normas Coletivas**. São Paulo: Ltr, 2009, p. 124/133.

²¹ *Ibidem*, p. 125

corporativismo estatal, pois seu caráter democrático lhe torna uma das principais fontes de reconstrução das normas reguladoras de trabalho.²²

A autonomia coletiva privada se exterioriza, principalmente, por meio da convenção coletiva de trabalho, sendo esta um instrumento coletivo de trabalho, com qualidade de norma, onde duas ou mais entidades sindicais, representantes de categoriais econômicas e profissionais, fixam condições que se aplicam às condições de trabalho.²³

Em uma breve análise pode se considerar autonomia coletiva privada como uma fonte de poder social validado pela constituição, que não é formado pelo Estado, mas sim pelas entidades representantes das categorias profissionais e econômicas possuindo força de lei.

2.3 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Conforme fora mencionado no item anterior, autonomia coletiva privada se manifesta por meio das negociações coletivas, que por sua vez é produto e manifestação concreta da autonomia coletiva privada, isto é, declaração de vontade manifestada de forma coletiva. Essa disputa coletiva para discutir exigências de uma das partes à outra, formalizando o instrumento de acordo, havendo divergências pode ser transponível por mediação, arbitragem ou decisão judicial.²⁴

Negociação coletiva foi bem acolhida pela Carta magna de 1988, reconhecendo-a como um meio de flexibilização nos contratos, estipulando inclusive, redução nominal dos salários mediante negociação coletiva em seu artigo 7º, inciso VI.²⁵

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
(...)
VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;²⁶

²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**. São Paulo: Saraiva, 1991. p. 124

²³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 122.

²⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2003. p. 331

²⁵ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010. p. 7.

²⁶ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 11 nov.2017.

O advento da negociação coletiva é uma ferramenta efetiva e incontestável de melhoria na condição social dos trabalhadores em seus pactos laborais. Tal ferramenta é fundamentada no pluralismo social, facultando os setores da sociedade a participarem da criação de direitos.²⁷

Em outras linhas de pensamento doutrinárias a negociação coletiva é um mecanismo de gestão da empresa e compete ao sindicato participar para estabelecer o equilíbrio negocial, sempre buscando amenizar a desigualdade entre empregador e empregado.²⁸

O principal objetivo das negociações coletivas de trabalho é suprir eventuais deficiências do contrato individual de trabalho, criando normas que deverão ser aplicadas nas relações individuais de no seu campo de aplicação, posteriormente se solidificando nas convenções coletivas de trabalho e nos acordos.²⁹

Além de ser uma função reguladora, as negociações coletivas também são muito importantes no campo econômico e social, pois em um estado de crise econômica ela tem uma função ordenadora, já em uma economia favorável tende a distribuir riquezas. Quanto a sua função social, a negociação coletiva permite que os trabalhadores participem do processo de decisão empresarial em proveito da melhoria das condições laborais.³⁰

No entanto vale frisar que o papel do sindicato na negociação coletiva é apenas o de porta-voz da categoria de trabalhadores representada por estes, que por sua vez apresentam as propostas aos membros empresariais para chegar a um acordo ou a uma convenção, não havendo consenso existe a possibilidade de propositura de ação de dissídio coletivo.³¹

²⁷ OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 400.

²⁸ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Prevalência da Negociação Coletiva Sobre a Lei. **Revista do Trabalho LTr**, v. 64. n. 10. 2000. p. 73.

²⁹ OLIVEIRA, Lourival José de. *et al.* A moderna negociação coletiva de trabalho. **Unopar científica : ciências jurídicas e empresariais**. Londrina, v.2, n. 1, p. 126. 2001. Disponível em: <<http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/18843>>. Acesso em: 11. nov. 2017.

³⁰ OLIVEIRA, loc. cit.

³¹ *Ibidem*, p. 127.

2.4 CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Essas acepções específicas do Direito do Trabalho são os mecanismos que diferem esse ramo jurídico especializado dos métodos clássicos do Direito comum, pois atuam em função do ser coletivo, diferente da hegemonia axiomática do ser individual civilista, supremo no universo jurídico.³²

As convenções Coletivas são ajustes que compreendem toda uma categoria profissional no território dos sindicatos participantes, podendo ser em um ou mais municípios.³³

A Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 611 trata o tema de forma categórica.

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.³⁴

As cláusulas da convenção coletiva são essencialmente duas, as obrigacionais e as normativas. Uma cláusula obrigacional, por exemplo, pode ser uma disposição que obrigue os sindicatos acordantes na condição de pessoas jurídicas, quando impõem multa ao sindicato da categoria que descumprir uma convenção, quanto a cláusulas normativas, estas criam preceitos que atingem trabalhadores e empresas, não penalizando sindicatos, refletindo de forma direto nos contratos de trabalho, como na estipulação de aumento salarial, por exemplo.³⁵

Muito embora sua origem seja privada, isto é, uma norma autônoma, as convenções coletivas criam preceitos legais para regulamentar situações futuras.

Correspondem, conseqüentemente à noção de lei em sentido material, traduzindo ato-regra ou comando abstrato. São desse modo, do ponto de vista substantivo (seu conteúdo), diplomas desveladores de normas jurídicas típicas, tal como sentença normativa. Do ponto de vista formal, porém, despontam as convenções coletivas de trabalho como acordo de vontade, contratos – na linha dos atos jurídicos (negócios jurídicos) privados bilaterais ou plurilaterais.³⁶

³² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 163.

³³ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010. p. 17.

³⁴ BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1953. **Senado**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 14 nov. 2017.

³⁵ PAULO, ALEXANDRINO, *op. cit.*, p. 18.

³⁶ DELGADO, *op. cit.*, p. 164.

O acordo coletivo de trabalho, esse determina normas da mesma essência que as convenções coletivas, contudo é aplicada de forma mais restrita, uma vez que possui uma aplicação mais limitada, pois é promovida entre o sindicato da categoria e uma ou mais empresas acordantes atinentes às relações trabalhistas.³⁷

Quanto sua legitimação para celebrar o acordo coletivo de trabalho (ACT), são a empresa, de modo direto, representando o lado do empregador, e o sindicato representante da categoria de trabalhadores. Contudo, a Constituição de 1988, no seu artigo 8º VI, criou um monopólio sindical nas negociações coletivas, isso por que mesmo quando houver do lado patronal apenas uma empresa, os trabalhadores sob o prisma da constituição, ficam limitados à atuação da organização sindical.³⁸

Analisando o tema através de uma perspectiva mais otimista, a norma constitucional ao exigir a participação do sindicato profissional na negociação direta proporcionou certa segurança à classe dos trabalhadores na celebração dos acordos e convenções coletivas, uma vez que não são especificamente os trabalhadores que vão pleitear de forma direta com seus empregadores, mas sim seus representantes sindicais que gozam de estabilidade provisória no emprego, possuindo assim liberdade de atuar em favor dos trabalhadores pleiteando seus direitos sem correr riscos de dispensa sem justa causa ou dispensa de forma arbitrária.³⁹

Nesta breve análise do Direito do Trabalho no Brasil, notório é o seu caráter de proteção ao hipossuficiente, que na ampla maioria das vezes encontra-se na figura do trabalhador, que por sua vez foi à mola propulsora para o surgimento deste ramo especializado em comento, nos pleitos coletivos por melhoria nas condições de trabalho, aumento salarial e etc.

Consequentemente, este fator histórico do pleito coletivo foi normatizado na legislação trabalhista e posteriormente acolhido pela norma constitucional de 1988. Contudo, no decorrer das últimas décadas a figura do sindicato começou a ser distorcida, em um ambiente coletivo que antes era usado para reivindicações de melhorias no ambiente de emprego, hoje está se tornando uma ameaça aos direitos adquiridos ao longo desses anos.

³⁷ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 441.

³⁸ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010. p. 16-17.

³⁹ PAULO, ALEXANDRINO, loc. cit.

Assim, é pertinente pontuar a questão da flexibilização das normas do Direito do Trabalho, que oscila assim como a economia do país, sendo uma alternativa para reduzir custos em tempos de crise, mas em contrapartida pode acarretar redução de direito dos trabalhadores.

3. ORIGEM DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Como reportado anteriormente, o Direito do Trabalho é essencialmente protecionista e seu surgimento foi extremamente positivo, pois assegurou dignidade aos trabalhadores, lhes dando uma jornada de trabalho humana, salários compatíveis a todos, isto é, condições mínimas de trabalho.

Contudo, por ser um ramo jurídico diretamente relacionado à economia do país, em vezes pode oscilar. Para tanto, a abordagem do instituto da flexibilização está associado às crises financeiras, seu surgimento está atrelado às crises petrolíferas da década de 70 na Europa Ocidental.⁴⁰

Ao final da Guerra Fria, a evolução tecnológica tomou conta do cenário mundial, combinados com o avanço da globalização da economia e o ensejo de alguns países desenvolvidos pelo livre comércio mundial.⁴¹

A globalização trouxe consigo uma eterna discussão entre os defensores do estado social e os apreciadores do estado liberal, os quais possuem linhas de pensamento antagônicas ante a intervenção estatal nas relações empregatícias criadas pela iniciativa privada.⁴²

Os defensores do Estado Liberal prezam pela intervenção mínima do Estado, isto é, preconizam uma desregulamentação do Direito do Trabalho a fim de que as relações de emprego sejam ditadas pelas leis do mercado. Quanto aos defensores do Estado Social, estes pelo contrário, defendem que o Estado deve intervir nas relações de emprego preservando os princípios formadores de justiça social e conservação da dignidade da pessoa humana.⁴³

No Brasil, a necessidade de flexibilização surge com a escusa de que as leis trabalhistas impedem a competitividade de produtos brasileiros no exterior, bloqueiam avanços econômicos da nação, além de aumentarem o desemprego por onerar de forma excessiva o empresariado.⁴⁴

⁴⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo. A flexibilização no direito do trabalho. **Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 23, p. 25. 2003. Disponível em: <<http://www.ablj.org.br/revistas/revista23/revista23%20%20ARNALDO%20S%C3%9CSSEKIND%20%E2%80%93%20A%20flexibiliza%C3%A7%C3%A3o%20no%20Direito%20do%20Trabalho.pdf>> Acesso em: 17 nov. 2017.

⁴¹ SÜSSEKIND, loc. cit.

⁴² *Ibidem*, p. 26.

⁴³ SÜSSEKIND, loc. cit

⁴⁴ MACCALOZ, Salete Maria Polita. Globalização e flexibilização. **Revista do Instituto de Pesquisas e Estudos**, Bauru, n. 18, p. 69-93, ago./nov. 1997. Disponível em: <<http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/20353>> Acesso em: 18 nov. 2017.

O tema flexibilização é apresentado como um requisito dos investidores externos, para contratar serviços e produtos dos países menos desenvolvidos, contudo não é observada essa mesma exigência nos seus países de origem.⁴⁵

Nos países latino-americanos, em sua grande maioria subdesenvolvida, a flexibilização ocorre de uma forma mais deturpada, suprimindo ou modificando normas legais de proteção ao trabalhador, seja por meio de contratos coletivos, seja através de decisões unilaterais das organizações patronais. Inegável é a pressão exercida pelo mercado externo para diminuir a participação heterônoma do Estado nas relações de trabalho.⁴⁶

O instituto da flexibilização nem sempre é uma ameaça aos direitos e garantias dos trabalhadores, mas vale frisar que o sucesso de uma negociação coletiva está atrelado aos sindicatos de expressiva representatividade, por sua vez um sindicato forte depende do espírito sindical dos trabalhadores que reflete automaticamente da integração operária, a qual é mais presente onde há um desenvolvimento econômico.⁴⁷

Como já mencionado, o cenário latino-americano, onde há prevalência de países subdesenvolvidos, o desequilíbrio entre oferta e procura de emprego, a autonomia contratual coloca o empresariado em posição de vantagem para impor sua vontade.⁴⁸ Em decorrência disso, o instituto da flexibilização pode se tornar uma ameaça aos direitos e garantias dos trabalhadores.

3.1 CONCEITOS E CLASSES NA FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA

A flexibilização das normas trabalhistas é um tema que gera acirradas discussões entre os adeptos do Estado Social e os defensores do Estado Liberal, para compreendê-la é necessário considerar diversos aspectos, como a consistência das normas trabalhistas, suas determinações sociais, econômicas, políticas e jurídicas acerca do assunto.

⁴⁵ MACCALOZ, Salete Maria Polita. Globalização e flexibilização. **Revista do Instituto de Pesquisas e Estudos**, Bauru, n. 18, p. 69-93, ago./nov. 1997. Disponível em:

<<http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/20353>> Acesso em: 18 nov. 2017.

⁴⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. A flexibilização no direito do trabalho. **Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 23, p. 25. 2003. Disponível em:

<<http://www.ablj.org.br/revistas/revista23/revista23%20%20ARNALDO%20S%C3%9CSSEKIND%20%E2%80%93%20A%20flexibiliza%C3%A7%C3%A3o%20no%20Direito%20do%20Trabalho.pdf>>

Acesso em: 18 nov. 2017.

⁴⁷ SÜSSEKIND, loc. cit

⁴⁸ SÜSSEKIND, loc. cit

Em termos gerais a flexibilização é um mecanismo antagônico ao Direito do Trabalho e seus avanços.

A Flexibilização dos Direitos Trabalhistas consiste em toda e qualquer forma de modificação das relações trabalhistas típicas, o que, inexoravelmente, significa abrandamento ou mesmo supressão de direitos trabalhistas arduamente conquistados, posto que engendrado pelos detentores do capital e dos meios de produção e comercialização de riquezas, inserto sob a ótica imediata de corte de custos e aumento da produtividade, insculpido sob a ótica mediata de globalização e neoliberalismo.⁴⁹

O conceito de flexibilização é muito amplo, abrangendo diversas variantes, contudo em todas elas são no sentido de refutar o Direito do Trabalho tradicional, que para os seguidores do instituto da flexibilização é demasiadamente rígido.⁵⁰

Em contrapartida vale trazer o caráter principal da controvertida ideia de flexibilização. O seu potencial econômico é bastante relevante, pois a redução do protecionismo clássico do Direito do Trabalho pode alavancar a competitividade da empresa no cenário internacional, além de diminuir o desemprego e aumentar os investimentos.⁵¹

Essa relevância econômica e social que está intrínseca nesse ramo especializado o torna polissêmico, pois pode variar de país, para país.

Uma série de aspectos jurídicos é resguardada pela flexibilização, consoante com o Direito de todo país, reunindo elementos socioeconômicos e políticos. São vários os meios de flexibilização na ordem juslaboral. Na esfera sociológica, a flexibilização da norma significa abdicar de certos costumes e se adequar a novas situações. O instituto da flexibilização na ciência justralhista é um instrumento de ajuste às mudanças na economia, tecnologia, política ou social no vínculo entre o capital e o trabalho.⁵²

Destarte, esse ramo especializado desde sua gênese admite a flexibilização das normas, desde que, favorável ao trabalhador. Contudo em cenários de crise

⁴⁹ CUNHA, Wladimir Alcibíades Marinho Falcão. A flexibilização dos direitos trabalhistas e a dignidade do trabalhador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho do 13ª Região**, João Pessoa, v. 8, n. 1 p. 91-110, 2000. Disponível em: <<http://bdjur.stj.jus.br//dspace/handle/2011/19710>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

⁵⁰ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A transformação do direito do trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002. p. 140.

⁵¹ URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002. p. 9

⁵² MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 13.

econômica a flexibilidade pode ser negativa, isto é, normas degenerativas de direitos dos trabalhadores.⁵³

Por outro lado, pode se pensar que a flexibilização da norma, mesmo que redutora de direitos possui aspectos positivos.

Aqueles que defendem a flexibilização das normas trabalhistas apontam que adaptações ao atual cenário global, o qual passa por constantes crises mundiais, podem assegurar condições melhores aos trabalhadores. Aduzem estes que a evolução natural do Direito do Trabalho implica necessariamente na flexibilização de suas normas, concedendo uma maior liberdade negocial às partes envolvidas e, conseqüentemente, diminuindo os custos e os altos encargos das empresas, o que, por conseguinte, aumentaria os índices de emprego e incrementaria a economia.⁵⁴

A necessidade desse fenômeno surge por volta da década de 80, quando a globalização da economia e a ideologia neoliberal viram na norma trabalhista uma barreira ao desenvolvimento econômico.

Nos anos de 1980, enfim, abre-se a era da globalização re-conhecida e assumida. Transnacionalização dos negócios, financeirização da riqueza, reformas estruturais que pretendem retirar ao Estado o papel de coordenador dos fatos sociais para atribuí-lo aos “mercados” (...).⁵⁵

O grande custo hoje, para manter um trabalhador no cenário nacional, por exemplo, é um dos maiores entraves à produção, dificultando a concorrência entre as empresas e a preservação dos postos de trabalho devido ao grande custo tributário.⁵⁶

Destarte, o instituto da flexibilização reduz a intervenção estatal, atenuando o custo da mão-de-obra, tornando mais brandas as regras que não ofendem a

⁵³ URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002. p. 10

⁵⁴ NASIHGIL, Arion Augusto Nardello; DUARTE, Francisco Carlos. A flexibilização do Direito do Trabalho como instrumento de desenvolvimento econômico em conflito com o princípio da vedação do retrocesso social. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC. Nomos**, v. 35, n. 2, 2016. Disponível em: < <http://www.periodicos.ufc.br/nomos/article/view/1281>>. Acesso em: 25. nov. 2017.

⁵⁵ MORAES, Reginaldo Carmello Correa de. Globalização e políticas públicas: vida, paixão e morte do Estado nacional? . **Educação & sociedade**, v. 25, n. 87, 2004. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/873/87314215002/>> Acesso em: 25 nov. 2017.

⁵⁶ KRIEGER, Mariana Gusso; HASSON, Roland. O Direito do Trabalho em tempos de crise: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 69, out 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6695>. Acesso em: 25 nov. 2017.

dignidade do trabalhador, buscando manter, nesse sentido, a notória desigualdade entre empregados e empregadores.⁵⁷

Grande parte da doutrina justralhista classifica a flexibilização do trabalho em razão da finalidade, do objeto e da forma.

No que tange a finalidade ela subdivide-se em três formas: proteção, adaptação e desregulamentação.⁵⁸

Quanto à proteção, esta se origina do Direito do Trabalho clássico, que desde seu surgimento foi sempre flexível e adaptável em benefício da classe obreira. A flexibilidade por adaptação baseia-se nas negociações coletivas das normas rígidas trabalhistas, no surgimento de eventos novos e numa conjectura geral do que for mais favorável ao trabalhador. Já a flexibilidade de desregulamentação é a derrogação pura e simples das benesses trabalhistas da classe operária preexistente, ou até mesmo sua substituição por regramentos inferiores.⁵⁹

Ainda se tratando da finalidade da flexibilização trabalhista, através de uma modificação benéfica ao trabalhador, isto é, de proteção. De adaptação, quando é oportunizada a adequação das normas trabalhistas a realidade econômica mediante negociações coletivas através de uma análise global do que é mais favorável tanto para o trabalhador quanto ao empregador e de desregulamentação quando se trata de subtrair benefícios trabalhistas da classe operária.⁶⁰

No que diz respeito ao objeto, a flexibilização pode ser interna, quando trata de assuntos referentes à jornada de trabalho em uma relação preexistente, ou externa quando trata dos recursos de incentivo ao ingresso e saída do mercado de trabalho.⁶¹

No que faz referencia a forma da flexibilização trabalhista a doutrina a classifica em autônoma e heterônoma.

⁵⁷ CREPALDI, Joaquim Donizeti. **O princípio da proteção e a flexibilização das normas de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p. 57-58.

⁵⁸ URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002. p. 09.

⁵⁹ *Ibidem*, p. 10.

⁶⁰ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A transformação do direito do trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilidade**. São Paulo: Ltr. 2002. p. 141-142.

⁶¹ DORNELES, loc. cit.

3.2 ESPÉCIES DE FLEXIBILIZAÇÃO

As espécies de flexibilização se manifestam de formas diversas na doutrina trabalhista. Desta forma, para que se possa analisar essa pluralidade será utilizada a metodologia da fonte, ou forma da flexibilização. Nesse aspecto serão tratadas as seguintes espécies: Heterônoma, autônoma e hermenêutica.

3.2.1 FLEXIBILIZAÇÃO HETERÔNOMA

A flexibilização heterônoma que pode ser chamada também de desregulamentadora, pois é a que pode suprimir direitos conquistados historicamente pelos trabalhadores.

Essa espécie de flexibilização é prescrita de forma unilateral pelo Estado, através de lei ou decreto, derogando direitos já adquiridos pelos trabalhadores, sendo considerada como uma desregulamentação do Direito do Trabalho. Da mesma forma que é prescrita unilateralmente pelo Estado, também pode ser imposta pelo empregador, não importando a vontade obreira.⁶²

Heterônomas seriam as normas cuja produção não se caracteriza pela imediata participação dos destinatários principais das normas regras jurídicas. São, em geral, as normas de direta origem estatal, como a Constituição, as leis, medidas provisórias, decretos e outros diplomas produzidos no âmbito do aparelho do Estado (é também heterônoma a hoje cada vez mais singular fonte trabalhista brasileira denominada sentença normativa).⁶³

Um exemplo da flexibilização heterônoma na legislação brasileira é o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, pois a Lei 5.107 de 1966 excluiu da estrutura jurídica a hipótese de estabilidade do trabalhador além de afastar o desestímulo à demissão injustificada permitida pelo ordenamento vigente até a promulgação da referida legislação.⁶⁴

Outro paradigma do incidente da flexibilidade heterônoma foi à autorização para o trabalho temporário através da Lei 6.019/74, mediante pressão exercida por cerca de 10.000 empresas que empregavam 50.000 trabalhadores, que já exerciam trabalho temporário na cidade de São Paulo no ano de 1973. Essa influência foi

⁶² URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002. p. 10-11.

⁶³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p.144.

⁶⁴ URIARTE, *op. cit.*, p. 29.

exercida com intuito de obter mão-de-obra menos dispendiosa, mesmo sob a égide paternalista da legislação trabalhista.⁶⁵

Em uma breve análise da flexibilidade heterônoma é possível identificar o sua estima pela economia e o porquê dessa espécie da flexibilização ser denominada também como desregulamentadora, pois suprime os direitos conquistados pelos trabalhadores favorecendo avanços no cenário econômico.

3.2.2 FLEXIBILIZAÇÃO AUTÔNOMA

Essa espécie de flexibilização, ao contrário da mencionada no item anterior, ela assiste o alvitre coletivo do sujeito passivo da flexibilização, isto é, ela se manifesta por meio das convenções coletivas, acordos coletivos. Essa espécie de flexibilização transfere aos entes coletivos o papel de proteger os interesses dos trabalhadores, havendo a exigência da “prescindibilidade coletiva da lei”.⁶⁶

Em outra perspectiva, a flexibilização autônoma pode ser considerada como uma autonomia de vontade coletiva que regulamenta os interesses dos trabalhadores.

Autônomas seriam as normas cuja produção caracteriza-se pela imediata participação dos destinatários principais das normas produzidas. São, em geral, as normas originárias de segmentos ou organizações da sociedade civil, como os costumes ou os instrumentos de negociação coletiva privada (contrato coletivo, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho). As normas autônomas – caso coletivamente negociadas e construídas – consubstanciam um autodisciplinamento das condições de vida e trabalho pelos próprios interessados, tendendo a traduzir um processo crescente de democratização das relações de poder existentes na sociedade.⁶⁷

Nesse sentido, os instrumentos de negociação coletiva privada são a externalização da autonomia coletiva privada, isto é, a autonomia de vontade manifestada de forma coletiva através da negociação coletiva. Sendo uma sequência de negociações entre os membros da disputa coletiva, abordando as pretensões de uma parte à outra, desde o planejamento, o progresso e a conclusão.⁶⁸

⁶⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000. p. 51.

⁶⁶ URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002. p. 11.

⁶⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p.144.

⁶⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compendio de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2003. p. 331.

Em síntese, flexibilização autônoma é a autonomia de vontade dos trabalhadores individuais exercida pelos sindicatos representantes através de acordos ou convenções coletivas, visando melhores condições de trabalho.

3.2.3 FLEXIBILIZAÇÃO HERMENÊUTICA

O fato das leis positivas serem criadas como cláusulas gerais, por meio de regras ou princípios, há uma necessidade do judiciário exercer a função de hermeneuta para determinar um vínculo entre o abstrato e o concreto, entre a norma e o fato social, aplicando o Direito e buscando justiça.⁶⁹

O jurista, esclarecido pela Hermenêutica, descobre, em Código, ou em um ato escrito, a frase implícita, mais diretamente aplicável a um fato do que o texto exposto. Multiplica as utilidades de uma obra; afirma o que o legislador decretaria, se prevísse o incidente e o quisesse prevenir ou resolver; intervém como auxiliar prestimoso da realização do Direito. Granjeia especiais determinações, não por meio de novos dispositivos materializados, e, sim, pela concretização e desdobramento prático dos preceitos formais. Não perturba a harmonia do conjunto, nem altera as linhas arquitetônicas da obra; desce aos alicerces, e dali arranca tesouros de ideias, latentes até aquele dia, porém vivazes e lúcidas.⁷⁰

No Direito do Trabalho, a sentença na ação coletiva acarreta uma série de comandos estendidos a toda categoria profissional. Os efeitos *erga omnes* dessas sentenças, aproximam-nas das leis, em sentido material, constituindo uma das mais importantes fontes do direito juslaboral.⁷¹

O que se destaca nessa espécie de flexibilização em comento, é a inteligência do judiciário através do julgador, que aplicando o fato à norma positivada reconhece determinados direitos aos trabalhadores, flexibilizando assim a norma por intermédio da hermenêutica.

3.3 CORRENTES DE FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Como já debatido anteriormente, o mecanismo da flexibilização na ciência juslaboral é uma realidade, pois como esse ramo do direito está intrinsecamente

⁶⁹ MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e aplicação do direito**. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 11.

⁷⁰ *Ibidem*, p. 11-12.

⁷¹ GOMES, Orlando; GOTTSHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 685-688.

conectado à economia de um país, e esta é variável, pois é decorrente de diversos fatores externos em escala mundial.

Por esse motivo a flexibilização no ramo justralhista se se revela mesmo, pois a transformação socioeconômica impreterivelmente acontece em um cenário capitalista, independente de manifestações contrárias.⁷²

A flexibilização das relações de trabalho se subdividem em três correntes principais: favorável, desfavorável e moderada.⁷³

Por ser assunto bastante polêmico, a doutrina se divide, pois alguns autores tratam o tema como um retrocesso e outros acreditam que seja uma mudança necessária para a manutenção econômica do país, portanto vale fazer uma breve análise sobre tais correntes flexibilistas.

3.3.1 CORRENTE FAVORÁVEL (FLEXIBILISTA)

A corrente favorável ao fenômeno da flexibilização das normas trabalhistas assevera a necessidade proscrever os entraves das normas rígidas do ramo laboral, a fim de contribuir com os avanços econômicos da era pós-moderna.⁷⁴

O ponto crucial para os estudiosos pró flexibilização é o seu caráter econômico, uma vez que o assunto sempre se torna evidente em cenários de crise. Acreditam que remodelar o tempo de serviço e extinguir alguns benefícios, pode favorecer a sociedade, acarretando aumento no número de empregos e dar oportunidade para as empresas se adequarem a realidade econômica.⁷⁵

A corrente favorável compreende três estágios de flexibilização, o primeiro assegura o cumprimento das normas trabalhistas, o segundo confere o caráter promocional do Direito do Trabalho e o terceiro estágio trata da adaptação à realidade econômica, através das convenções e acordos coletivos que como já debatido anteriormente, podem melhorar as condições de trabalho como podem derogar direitos benéficos à classe obreira.⁷⁶

⁷² ROMITA, Arion Sayão. **Flexisegurança: a reforma do mercado de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2002. p. 10.

⁷³ CREPALDI, Joaquim Donizeti. **O princípio de proteção e a flexibilização das normas de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p. 38.

⁷⁴ CUNHA, Carlos Roberto. **Flexibilização de direitos trabalhistas à luz da Constituição Federal**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Ed., 2004. p. 175.

⁷⁵ ROMITA, *op. cit.*, p. 20-28.

⁷⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 29.

Nessa mesma senda, pode se afirmar que a corrente flexibilista do ramo juslaboral se compreende na fase da conquista, a fase promocional e a de adaptação, esta podendo ser favorável ou desfavorável aos trabalhadores.⁷⁷

Segundo os doutrinadores favoráveis a flexibilização, esta tem o condão de aumentar as ofertas de emprego no mercado de trabalho, dando às empresas maior segurança de contratação e possibilidade de reestruturação na forma de trabalho dos cargos existentes.⁷⁸

As formas de trabalho no mundo contemporâneo, bem como os avanços tecnológicos não suportam mais a antiga legislação trabalhista, desta forma existe uma necessidade de garantir uma competência maior das negociações e acordos coletivos a fim de modernizar a norma trabalhista e assim desenvolver uma nova forma de regular as condições de trabalho⁷⁹

Em uma breve análise é possível perceber o peso do caráter econômico na corrente pró flexibilização, conseqüentemente sua associação ao aumento da oferta de emprego, aumento de produtividade e competitividade com o mercado exterior.

3.3.2 CORRENTE DESFAVORÁVEL (ANTIFLEXIBILISTA)

A doutrina desfavorável à flexibilização das normas trabalhistas acredita que o instituto da flexibilização serve apenas para suprimir os direitos conquistados pelos trabalhadores.

Para a doutrina antiflexibilista, o fenômeno tem apenas a finalidade de suprimir direitos e garantias conquistadas ao longo dos anos pela classe trabalhadora, sem melhorias ou fortalecimento das relações de trabalho.⁸⁰

Os antiflexibilistas priorizam o quadro do trabalhador como hipossuficiente da relação de emprego, merecendo a tutela da norma positivada, devendo a negociação coletiva ser apenas favorável a fim de melhorar as condições previstas na norma e nunca derrogar direitos.⁸¹

⁷⁷ CREPALDI, Joaquim Donizeti. **O princípio de proteção e a flexibilização das normas de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p. 69.

⁷⁸ ROBORTELLA, Luis Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 1994. p. 101.

⁷⁹ *Ibidem*, p. 97.

⁸⁰ CREPALDI, *op. cit.*, p. 69.

⁸¹ 68 SAEGUSA, Cláudia Zanetti. **A flexibilização e os princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2008, p. 79.

A alegação dos defensores da corrente antiflexibilista, é que o fenômeno da flexibilização do contrato de trabalho vai sempre de encontro aos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores. Essa corrente, segundo os seus defensores, acredita que a flexibilização da norma implica em retrocesso social, quando redutora de direitos.⁸²

A doutrina antiflexibilista entende que qualquer ato que ameace às conquistas da classe trabalhadora, que venha por derogar direitos é considerada uma espécie de manobra do empresariado, devendo, portanto, ser rechaçada. Seu caráter paternal e conservador são evidentes, impedindo quaisquer avanços no cenário econômico.⁸³

Nota-se que essa perspectiva preza pela condição do trabalhador hipossuficiente salvaguardando seus direitos conquistados ao longo dos anos e admitindo apenas a flexibilização positiva da norma. Por outro lado também é uma visão paternalista e inflexível no ponto de vista econômico, pois mantém a norma rígida, fornecendo pouco espaço para negociações e acordos coletivos.

3.3.3 CORRENTE MODERADA

Os doutrinadores favoráveis a essa corrente defendem a valorização da autonomia coletiva privada, priorizando a flexibilização na forma coletiva, por meio de uma negociação prévia, passando a desregulamentar o Direito Coletivo do Trabalho em si, com suas convenções e acordos coletivos. Sob a ótica da corrente moderada, a flexibilização deve respeitar a norma legal mínima, determinando demais regras através das negociações e acordos coletivos de trabalho.⁸⁴

A flexibilização abre uma brecha nos princípios da inderrogabilidade das normas de ordem pública e o da inalterabilidade *ib pejus* das condições de trabalho, buscando dar uma maior dinâmica na norma trabalhista a fim de que esta se adapte aos cenários contemporâneos do mercado de trabalho, a fim de salvaguardar a

⁸² ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 8. ed. Campinas: Editora da Unicamp, 2002. p. 32-33.

⁸³ ROMITA, Arion Sayão. **Flexisegurança: a reforma do mercado de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2002. p. 32-33.

⁸⁴ CREPALDI, Joaquim Donizeti. **O princípio da proteção e a flexibilização das normas de direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2003. p. 69.

saúde dos trabalhadores e das empresas, sendo que algumas dessas normas são irrenunciáveis e outras admitem alterações.⁸⁵

Nota-se, portanto, que a corrente doutrinária moderada a flexibilização entende o instituto pode sim flexibilizar algumas normas, contudo mantendo sempre a proteção ao hipossuficiente, procurando manter o equilíbrio tão buscado pela norma trabalhista.

⁸⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. **A globalização da economia e o direito do trabalho**. Revista Ltr, v. 61, 1997. p. 42.

4. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO E OS LIMITES À FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

Antes de adentrar no debate entre os princípios do Direito do Trabalho e sua relação com a flexibilização das normas é necessário compreender qual o significado deles para o Direito do Trabalho e seu papel diante do instituto da flexibilização da norma.

Para a doutrina, princípio é um guia importante para o entendimento da norma positivada, contribuindo para um melhor entendimento da norma no sistema ao qual pertence, dando uma abrangência interpretativa geral e integrada em qualquer campo normativo.⁸⁶

Os princípios costumam ser conceituados como as diretrizes mestras de um sistema, como os fundamentos ou regras fundamentais de uma ciência. Em linguagem figurada, os princípios eqüivaleriam às colunas de sustentação do edifício jurídico, sobre as quais são construídas e com base nas quais são interpretadas as normas jurídicas.⁸⁷

Os princípios verificam a conexão e a consistência de determinado ordenamento jurídico, conduzindo o legislador e guiando o intérprete possibilitando uma compreensão clara e objetiva.⁸⁸

Verifica-se, portanto, que os princípios atuam em dois momentos distintos, na criação da norma de Direito, a chamada fase política e na fase jurídica em si, momento em que cumpre o papel mais expressivo.⁸⁹

Na fase política, ou pré-jurídica, conforme determinado pela doutrina, o princípio atua com o um ponto de referência para o legislador, atuando como uma fonte material de Direito, visto que se posiciona como elemento que motiva a criação da ordem jurídica.⁹⁰

⁸⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 191.

⁸⁷⁸⁷ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010. p. 29.

⁸⁸ PAULO; ALEXANDRINO, loc. cit.

⁸⁹ DELGADO, *op. cit.*, p. 192.

⁹⁰ DELGADO, loc. cit.

Essa influência política dos princípios é, contudo, obviamente limitada. É que as principais fontes materiais de Direito situam-se fora do sistema jurídico, consubstanciando-se fundamentalmente nos movimentos sociopolíticos e correntes político-filosóficas e econômicas que provocam e condicionam a elaboração normativa.⁹¹

Na fase jurídica os princípios assumem funções específicas, são eles: princípios descritivos, que atuam especificamente na interpretação do Direito, princípios subsidiários que atuam na integração jurídica e os princípios normativos que atuam na própria norma jurídica.⁹²

Inegável é o valor basilar dos princípios para a ciência jurídica, pois se mantém de acordo com seus limites conceituais e históricos específicos, não podendo ser considerado como enunciados imutáveis e plenos.⁹³

Seguindo nessa linha, pode se afirmar que os princípios são:

Linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que, podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos.⁹⁴

Princípios são considerados o primeiro passo para uma primeira análise do ordenamento jurídico em qualquer de suas fases, pois são considerados comandos normativos genéricos que orientam a percepção do todo.⁹⁵

Portanto, mesmo sendo basilar para a criação da norma e se estendendo posteriormente na fase interpretativa, os princípios de Direito são responsáveis por preencher uma lacuna deixada, pois além da conexão com a norma estão atrelados aos fatos.

A definição de princípios como deveres de otimização aplicáveis em vários graus segundo as possibilidades normativas e fáticas: normativas, porque a aplicação dos princípios depende dos princípios e regras que a eles se contrapõem; fáticas, porque o conteúdo dos princípios como norma de conduta só pode ser determinado diante dos fatos.⁹⁶

⁹¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 192.

⁹² DELGADO, loc. cit.

⁹³ *Ibidem*, p. 191.

⁹⁴ PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1978. p. 16.

⁹⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 139.

⁹⁶ ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 29.

Assim, que quando se trata de flexibilização das normas no Direito do Trabalho é necessário falar sobre princípios basilares, pois mesmo com todos os fundamentos necessários para a flexibilização da norma, existe a necessidade de transpassar pelo filtro principiológico da ciência jurídica.

4.1 PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO

Em uma primeira análise vale destacar que os princípios gerais, por sua própria nomenclatura não podem ser princípios apenas de um ramo. Já os princípios de Direito do Trabalho são aplicados nesse ramo especializado, não podendo ser aplicados em outras matérias de Direito, pois deixariam de ter essa característica específica do ramo juslaboral.⁹⁷

Todos os princípios sendo eles considerados gerais de Direito ou específicos, cumprem as funções informativas, integradoras e interpretativas.⁹⁸

A função informativa se manifesta como uma ideia que proporciona uma diretriz no momento da interpretação da regra de Direito.⁹⁹

Sendo essa a forma mais substancial da aplicação dos princípios do Direito.

Sua função mais clássica é recorrente, como veículo de auxílio à interpretação jurídica. Nesse papel os princípios contribuem no processo de compreensão da regra e institutos jurídicos, balizando-os à essência do conjunto do sistema de Direito. São chamados princípios descritivos ou informativos na medida em que propiciam uma leitura reveladora das orientações essenciais da ordem jurídica analisada.¹⁰⁰

A integradora, que também pode ser chamada de normativa subsidiária, pois os princípios podem exercer a função de fontes formais supletivas do Direito. Isso por que na falta de regras jurídicas utilizáveis pelo intérprete e aplicador em face de um fato concreto, com o poder de uma regra jurídica específica.¹⁰¹

É o que se passa em situações de recurso necessário à integração jurídica, em decorrência de falta de regras jurídicas aplicáveis no conjunto de fontes normativas principais existentes. Denominam-se princípios normativos subsidiários, na medida em que atuam como verdadeiras

⁹⁷ PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1978. p. 13.

⁹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 193.

⁹⁹ DELGADO, loc. cit.

¹⁰⁰ DELGADO, loc. cit.

¹⁰¹ DELGADO, loc. cit.

regras jurídicas em face de casos concretos não regidos por fonte normativa principal da ordem jurídica.

A função interpretativa é um mecanismo pelo qual o aplicador da norma jurídica se baseia para extrair o sentido da lei, até então desconhecido. Vale salientar que na função interpretativa o princípio não é aplicado no lugar da regra, pois ela existe, porém é desconhecida, ou obscura. Assim o interprete executa o princípio para solver o conflito.¹⁰²

A clássica função interpretativa age, pois, em concurso com a função normativa, ajustando as regras do Direito ao sentido essencial de todo o ordenamento. Por isso se pode falar também em uma função simultaneamente interpretativa/normativa, resultado da associação das duas funções específicas (a descritiva e a normativa), que agem em conjunto, fusionadas, no processo de compreensão e aplicação do Direito.¹⁰³

Superada a questão das funções dos princípios nesse ramo em análise, cabe contextualizar sobre suas classificações que se dividem em três grupos, são eles: meta-princípios, princípios hermenêuticos e princípios orientadores.¹⁰⁴

Os meta-princípios são os princípios fundamentais e neles está concentrada a natureza do Direito do Trabalho, pois devem ser observados por todo o ordenamento justrabalhista, seja nas normas pretéritas, nas presentes e nas normas futuras, por essa razão são considerados os princípios basilares da matéria, pois expressam o sentido de preservação do Direito.¹⁰⁵

Quanto aos princípios classificados como hermenêuticos pela doutrina, são assim denominados, pois são responsáveis pela aplicação e interpretação das normas trabalhistas de maneira que estes não percam o nexos com os princípios fundamentais.

Os princípios caracterizados como orientadores, se classificam dessa forma, pois servem de guia para o intérprete e para o legislador, mas de maneira distinta dos princípios hermenêuticos, uma vez que sua aplicabilidade é mais específica, traduzindo dessa forma a lógica fundamental do Direito do Trabalho.¹⁰⁶

¹⁰² OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011. p. 24.

¹⁰³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 195.

¹⁰⁴ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A transformação do direito do trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002. p. 59.

¹⁰⁵ DORNELES, loc. cit.

¹⁰⁶ *Ibidem*, p. 60.

Consolidado o entendimento quanto à classificação e a efetividade dos princípios, restou claro que mesmo não estando expressos na norma positivada, são preceitos que possuem força de lei. Assim, vale fazer uma breve análise dos princípios norteadores do Direito do Trabalho.

4.1.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O princípio da proteção é o mais importante da esfera trabalhista, a ele é atribuído o critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho. Seu principal objetivo é trazer equilíbrio nas relações de emprego, não através do critério de igualdade, pelo contrário, dando suporte a uma das partes, normalmente ao trabalhador que é o hipossuficiente da relação, para através disso alcançar um equilíbrio.¹⁰⁷

Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes como o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.¹⁰⁸

Diante do desequilíbrio existente nas relações entre o capital e o trabalho, surgiu a necessidade de proteger juridicamente o hipossuficiente, visando diminuir a disparidade existente nas relações de emprego.¹⁰⁹

O princípio da proteção é fundamental para o Direito do Trabalho, devendo ser observado tanto para o legislador quanto para o aplicador da lei.

O princípio da proteção do trabalhador informa também o processo de elaboração das normas jurídicas. Portanto, as novas leis devem buscar o aperfeiçoamento do sistema, favorecendo o trabalhador, contribuindo para a melhoria de sua condição social. Só por exceção justificável deve a lei afastar-se desses objetivos.¹¹⁰

¹⁰⁷ PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1978. p.28.

¹⁰⁸ PLÁ RODRIGUES, loc. cit.

¹⁰⁹ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010. p. 29-30.

¹¹⁰ *Ibidem*, p. 30.,

Nesse ramo jurídico especializado há uma gama de regras tutelares a vontade e aos interesses dos trabalhadores, visando com essa vantagem jurídica corrigir a diferença social existente.¹¹¹

O princípio tutelar pode manifestar-se em três dimensões, sendo elas, o princípio do *in dubio pro operário*, princípio da norma mais favorável e princípio da condição mais benéfica.¹¹²

Contudo a doutrina não atribui apenas a esses desdobramentos ao princípio tutelar, uma vez que sua abrangência é muito mais ampla, sendo considerado por muitos o princípio matriarcal da esfera trabalhista.

Na verdade, a noção de tutela obreira e de retificação jurídica da reconhecida desigualdade socioeconômica e de poder entre os sujeitos da relação de emprego (ideia inerente ao princípio protetor) não se desdobra apenas nas três citadas dimensões. Ela abrange, essencialmente, quase todos (senão todos) os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho. Como excluir essa noção do princípio da imperatividade das normas trabalhistas? Ou do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas? Ou do princípio da inalterabilidade contratual lesiva? Ou da proposição relativa à continuidade da relação de emprego? Ou da noção genérica de despersonalização da figura do empregador (e suas inúmeras consequências protetivas ao obreiro)? Ou do princípio da irretroação das nulidades? E assim sucessivamente. Todos esses outros princípios especiais também criam, no âmbito de sua abrangência, uma proteção especial aos interesses contratuais obreiros, buscando retificar juridicamente uma diferença prática de poder e de influência econômica e social apreendida entre os sujeitos da relação empregatícia.¹¹³

Com essa acepção fica nítido que o princípio protetor é o alicerce não apenas de três princípios, mas de todo o conjunto de regras, princípios e institutos do Direito do Trabalho.¹¹⁴

4.1.2 PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL

Consoante o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, havendo concorrência entre duas normas estatais ou não sobre o mesmo tema, será aplicada no caso em concreto a que for mais benéfica ao obreiro.¹¹⁵

¹¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 201.

¹¹² PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1978. p. 24.

¹¹³ DELGADO, *op. cit.*, p. 202

¹¹⁴ DELGADO, loc. cit.

¹¹⁵ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010. p.30.

Tal princípio determina que o operador do Direito do Trabalho ao analisar mais de uma norma, opte pela que for mais favorável ao trabalhador, devendo ser aplicada no momento da elaboração da mesma, no confronto entre regras concomitantes e no momento da sua interpretação.¹¹⁶

Para a aplicação de tal princípio deve-se observar a tríplice dimensão do Direito do Trabalho, são elas: a informadora, a interpretativa e a hierarquizante.¹¹⁷

A fase informadora é aplicada no momento legislativo, isto é, a fase pré-jurídica, em uma função substancialmente informativa, direcionando a criação da norma para que estas respeitem os direitos fundamentais dos trabalhadores, o que é característico do Direito do Trabalho. Após a concepção da norma, em sua fase jurídica, tal princípio opera de forma interpretativa e hierárquica. Na fase hierárquica, diferente do adotado pelo sistema clássico de Direito, em um conflito de regras deverá ser observada a norma que atenda às necessidades fundamentais do trabalhador.¹¹⁸

No Direito do Trabalho, portando a hierarquia das normas é aplicada de maneira distinta às demais matérias da ciência jurídica, uma vez que seu critério de interpretação das normas é mais dinâmico, devendo, no momento da aplicação ser adotada a que mais favoreça o obreiro, exceto disposições proibitivas ou de ordem pública.¹¹⁹

No tocante ao processo de hierarquização de normas, não poderá o operador jurídico permitir que o uso do princípio da norma mais favorável comprometa o caráter sistemático da ordem jurídica, elidindo-se o patamar de cientificidade a que se deve submeter todo o processo de interpretação e aplicação do Direito. Assim, o encontro da regra mais favorável não se pode fazer mediante uma separação tópica e casuística de regras, acumulando-se preceitos favoráveis ao empregado e praticamente criando-se ordens jurídicas próprias e provisórias em face de cada caso concreto.¹²⁰

Contudo, no processo interpretativo da norma, na aplicação do princípio da norma mais favorável, o operador jurídico não poderá exceder os preceitos científicos da hermenêutica jurídica em favor de benesses à classe obreira. Dessa forma, devem ser observadas antes da aplicação de tal princípio as criteriosas

¹¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 202.

¹¹⁷ DELGADO, loc. cit.

¹¹⁸ *Ibidem*, p. 203.

¹¹⁹ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010. p. 30.

¹²⁰ DELGADO, *op. cit.*, p. 203.

análises técnico-científicas clássicas da hermenêutica jurídica. Depois de respeitados tais preceitos e ainda assim restarem irresoluções entre dois ou mais resultados interpretativos sólidos, poderá o intérprete utilizar-se do princípio da norma mais favorável.¹²¹

4.1.3 PRINCÍPIO DA IMPERATIVIDADE DAS NORMAS TRABALHISTAS

Tal princípio diz respeito ao predomínio juslaboral das regras jurídicas obrigatórias, ante as regras positivadas. Nesse sentido, torna-se evidente a imperatividade da norma trabalhista, não podendo ter sua obrigatoriedade afastada apenas pela manifestação de vontade das partes.¹²²

Nessa esteira, vale mencionar a diferença existente entre as normas imperativas e normas dispositivas, que conforme determinação do Direito Romano, são chamadas de *jus cogens* e *jus dispositivum*. O *jus cogens* é como podemos chamar a norma justralhista, por sua imperatividade, pois este termo significa que as normas devem ser cumpridas, independente da vontade das partes. No tocante ao *jus dispositivum*, este não é aplicável à norma trabalhista, pois sugere que as normas devem ser cumpridas desde que as partes conflitantes não estabeleçam outra coisa.¹²³

Denota-se que tal princípio é mais uma garantia ao trabalhador, sendo esse o hipossuficiente da relação de emprego, pois “a obrigatoriedade das normas jurídico-trabalhistas conduz a irrenunciabilidade de benefícios”¹²⁴, garantindo que o contrato não seja extinto por manifestação de vontade das partes.

Para este princípio prevalece a restrição à autonomia da vontade no contrato trabalhista, em contraponto à diretriz civil de soberania das partes no ajuste das condições contratuais. Esta restrição é tida como instrumento assecuratório eficaz de garantias fundamentais ao trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerente ao contrato de emprego.¹²⁵

Apesar do princípio da imperatividade da norma, o Direito do Trabalho não se trata de um direito exclusivamente obrigacional, pois está em sua base ordenar a conduta humana, em sua função criadora de valores de responsabilidade social.

¹²¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 204.

¹²² DELGADO, loc. cit.

¹²³ PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1978. p. 72.

¹²⁴ *Ibidem*, p. 73.

¹²⁵ DELGADO, *op. cit.*, p. 204.

Assim, coibir a manifestação de vontade privada serve apenas para definir limites e garantir que a ciência juslaboral cumpra sua missão.¹²⁶

4.1.4 PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Tal princípio é uma extensão do anterior, uma vez que retrata que o trabalhador não pode privar-se da proteção outorgada pelas normas trabalhistas por simples manifestação de vontade.¹²⁷

A indisponibilidade inata dos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio desponta, na verdade, como o instrumento hábil a assegurar efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: é que aquele contingenciamento atenua ao sujeito individual obreiro a inevitável restrição de vontade que naturalmente tem perante o sujeito coletivo empresarial.¹²⁸

Ao analisar o significado do princípio da imperatividade da norma trabalhista e o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, denota-se que o último corresponde em outra perspectiva ao primeiro. Um trata da soberania da norma trabalhista ante a autonomia de vontade das partes, já o princípio em comento recai diretamente nos sujeitos da relação de emprego, coibindo-os de suprimir as normas trabalhistas de suas relações contratuais empregatícias.

4.1.5 PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA

Tal princípio atua no campo contratual da relação de emprego, garantindo que a cláusula contratual mais benéfica ao trabalhador seja preservada no decorrer do contrato, com natureza de direito garantido. Além disso, assegura que no antagonismo entre dispositivos contratuais prevaleça o que mais beneficie o trabalhador.¹²⁹

¹²⁶ PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1978. p. 74

¹²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 204.

¹²⁸ *Ibidem*, p. 205.

¹²⁹ DELGADO, loc. cit.

Quando se trata da condição mais benéfica, se conjectura a existência de uma situação factual existente e conhecida pelos sujeitos da relação de emprego, devendo ser mantida, desde que seja mais favorável ao trabalhador.¹³⁰

Não possuindo uma relação com o princípio da norma mais benéfica, uma vez que opera no campo contratual da relação empregatícia.

Não se trata, aqui, como visto, de contraponto entre normas (ou regras), mas cláusulas contratuais (sejam tácitas ou expressas, sejam oriundas do próprio pacto ou do regulamento de empresa). Não se trata também, é claro, de condição no sentido técnico-jurídico (isto é, “cláusula que subordina o efeito do ato jurídico a evento futuro e incerto” – art. 114, CCB/1916; art. 121, CCB/2002). O que o princípio abrange são as cláusulas contratuais, ou qualquer dispositivo que tenha, no Direito do Trabalho, essa natureza. Por isso é que, tecnicamente, seria mais bem enunciado pela expressão princípio da cláusula mais benéfica.¹³¹

Assim denota-se que tal princípio está ligado basicamente a normas contratuais ou qualquer outro mecanismo equivalente na ciência juslaboral, podendo equiparar tal princípio ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva também aplicável ao Direito do Trabalho.¹³²

4.1.6 PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA

Mesmo com sua semelhança ao princípio da cláusula mais benéfica, tal princípio possui suas principais características e seu surgimento é externo à norma trabalhista, foi influenciado por um princípio geral de Direito Civil, o princípio da inalterabilidade dos contratos.¹³³

Realmente um dos mais importantes princípios gerais do Direito que foi importado pelo ramo justrabalhista é o da inalterabilidade dos contratos, que se expressa, no estuário civilista originário, pelo conhecido aforismo *pacta sunt servanda* (“os pactos devem ser cumpridos”). Informa tal princípio em sua matriz civilista, que as convenções firmadas pelas partes não podem ser unilateralmente modificadas no curso do prazo de sua vigência, impondo-se ao cumprimento fiel pelos pactuantes.¹³⁴

¹³⁰ PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1978. p. 60.

¹³¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 205.

¹³² *Ibidem*, p. 206.

¹³³ DELGADO, loc. cit.

¹³⁴ DELGADO, loc. cit.

Nesse sentido, o empregador é o responsável por assumir todos os riscos de sua empresa, não devendo a parte obreira ser penalizada com uma cláusula contratual redutora de direitos. Assim sendo, a cláusula *rebus sic stantibus* (revisão de contratos em razão de fatos supervenientes), não se aplica nos contratos de relação de emprego.¹³⁵

A esse propósito, aliás, a jurisprudência tem reiteradamente esclarecido que no conceito de riscos assumidos pelo empregador inscreve-se, sim, a profusão legislativa que sempre caracterizou a tradição jurídica e administrativa brasileira, com as modificações econômicas e monetárias daí advindas (Plano Bresser, Plano Verão, Plano Collor, Plano Real, etc.). Portanto, prejuízos derivados de tais planos econômicos oficiais não eliminam ou restringem a responsabilidade do empregador por suas obrigações laborativas.¹³⁶

Contudo, mesmo com a grande importância alçada pela doutrina a respeito de tal princípio, a inalterabilidade contratual não é absoluta, pois como bem sabido o ramo juslaboral é variável e deve ser adaptado a situações socioeconômicas do país, como amplamente debatido na presente monografia.

4.1.7 PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL

Tal princípio estabelece que a verba salarial deve ser amparada pela ordem jurídica, assegurando seu valor, montante e disponibilidade em favor do trabalhador. Tal garantia é conveniente, tendo em vista o caráter alimentar da verba salarial, pois atende as principais necessidades do sujeito de trabalho.¹³⁷

O caráter alimentar da verba salarial é consolidado na ciência justralhista, isto por que o trabalhador oferta seus serviços em troca da parcela salarial para suprir suas necessidades básicas de indivíduo e de membro de unidade familiar (alimentação, moradia, educação, saúde, transporte e etc.). As necessidades básicas são direitos fundamentais do indivíduo, portanto, a relevância da proteção salarial é extremamente relevante para o trabalhador.¹³⁸

¹³⁵ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010. p. 35.

¹³⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 207.

¹³⁷ *Ibidem*, p. 209.

¹³⁸ DELGADO, loc. cit.

Nesse ponto, o que esse princípio visa manter a remuneração do trabalhador que, desguarnecido dos meios de produção, se insere no processo de produção para alcançar recursos mínimos para uma sobrevivência digna.¹³⁹

O salário por ser a subsistência do trabalhador e por ser a única contraprestação de sua parte na relação de emprego, a Constituição Federal de 1988 o colocou no topo da hierarquia normativa, contudo autorizando sua alteração por acordos e convenções coletivas.¹⁴⁰

Em linhas gerais, porém, pode-se esclarecer que as diversas garantias fixadas pela ordem jurídica não têm caráter absoluto, usualmente acolhendo restrições. Ilustrativamente, a proteção relativa ao valor do salário ainda não o preserva de perdas decorrentes da corrosão monetária; a vedação a mudanças contratuais e normativas provocadoras da redução de salários pode ser flexibilizada mediante negociação coletiva (art. 7º, VI. CF/88).¹⁴¹

Nota-se que o próprio texto constitucional que é guarnecido pelo princípio da irredutibilidade salarial e a veda por decisão unilateral do empregador, estabelece que os sindicatos mediante negociação coletiva podem reduzir a verba salarial dos trabalhadores. Tal indagação é o objeto dessa pesquisa e será tratada no próximo capítulo.

4.1.8 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

A primazia da realidade garante que em caso de controvérsia entre a realidade fática e o que está documentado ou acordado, deve-se levar em consideração primeiramente o que está no campo dos fatos.¹⁴²

Tal princípio é utilizado no ramo trabalhista para garantir ao trabalhador que a realidade dos fatos seja superior a prova material carreada aos autos do processo na visão do operador jurídico.

No Direito do trabalho, há a ampliação da noção civilista de que o operador jurídico deve se atentar mais ao propósito do agente do que o revestimento formal.¹⁴³

¹³⁹ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A transformação do direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 67.

¹⁴⁰ CARRION, Valentim. **Comentários à CLT**. São Paulo: LTr, 1993. p. 387.

¹⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 211.

¹⁴² PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1978. p. 217.

¹⁴³ DELGADO, op. cit., 211.

O princípio da primazia da realidade é um forte aliado do operador jurídico no encontro da verdade real na lide justralhista.

O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento de pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista. Não deve, contudo, ser brandido unilateralmente pelo operador jurídico. Desde que a forma não seja da essência do ato (ilustrativamente, documento escrito para a quitação ou instrumento escrito para contrato temporário), o interprete e aplicador do Direito deve investigar e aferir se a substância da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetivada entre as partes, ainda que não seguida estritamente a conduta especificada pela legislação.¹⁴⁴

Dessa forma, nota-se, que o princípio da primazia da realidade busca alcançar o princípio basilar da proteção no Direito do Trabalho, pois a documentação carreada aos autos de um processo trabalhista pode ser facilmente alterada unilateralmente pelo empregador, assim como uma característica geral da ciência trabalhista, tal princípio busca diminuir a disparidade entre o trabalhador hipossuficiente e o empregador.

4.1.8 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O objetivo teleológico da ordem justralhista é assegurar condições satisfatórias, na perspectiva do trabalhador, de ajustes e gerenciamento da força de trabalho. Por essa razão a importância de tal princípio, uma vez que seu interesse é garantir o vínculo empregatício do trabalhador e inserindo-o na organização empresarial.¹⁴⁵

Como visto até aqui uma das principais características do Direito do Trabalho é a tutela do hipossuficiente, tendo como base o princípio da proteção já abordado anteriormente, nessa lógica, o princípio da continuidade da relação de emprego é essencial para a ciência justralhista, pois o mesmo assegura a integração do trabalhador na empresa para garantir a efetividade do Direito do Trabalho.

¹⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 211-212.

¹⁴⁵ *Ibidem*, p. 212.

Para compreender este princípio devemos partir da base que o contrato de trabalho não é um contrato de trato sucessivo, ou seja, que a relação de emprego não se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdura no tempo. A relação empregatícia não é efêmera, mas pressupõe uma vinculação que se prolonga.¹⁴⁶

O contrato de trabalho terá sua validade por prazo indeterminado, em outras palavras significa dizer que a relação de emprego tem em sua natureza a continuidade. Caso haja determinação de prazo para o término de trabalho, isto é, prazo determinado, deve estar de forma explícita. Havendo omissão quanto a data de término nos contratos de prazo determinado considera-se que o trabalhador tenha sido admitido mediante contrato de prazo indeterminado.¹⁴⁷

Tão acentuada é a influência deste princípio em nosso Direito, que a celebração de contrato de trabalho por prazo determinado somente é possível nas hipóteses descritas em lei, fora das quais a cláusula de vigência por prazo certo é considerada não escrita. Além disso, mesmo nas hipóteses em que é permitida a celebração de contrato de trabalho por prazo determinado, o descumprimento do prazo, ainda que por um único dia, converte-o, automaticamente, em contrato por prazo indeterminado.¹⁴⁸

Como mencionado o princípio da continuidade da relação de emprego visa proteger do trabalhador Neste cenário, são três as correntes favoráveis ao obreiro.

A primeira delas diz respeito ao desenvolvimento do trabalhador na relação de emprego, o que significa uma tendência evolutiva, refletindo em vantagens contratuais como, por exemplo, promoções recebidas e vantagens agregadas com o seu progresso no emprego.¹⁴⁹

A segunda corrente de consequências favoráveis traduz-se no investimento educacional e profissional que o empregador oferece aos trabalhadores com contratos de longo prazo, isso por que o empregador acaba se favorecendo quando investe em aperfeiçoamento profissional e educação de seus funcionários. Ter empregados em níveis educacionais avançados e altamente capacitados para exercer sua função tendem a aperfeiçoar seu trabalho cada vez mais e elevar em todos os níveis a produtividade da empresa.¹⁵⁰

¹⁴⁶ PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1978. p. 138.

¹⁴⁷ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010. p. 33.

¹⁴⁸ PAULO; ALEXANDRINO, loc. cit

¹⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 212.

¹⁵⁰ DELGADO, loc. cit.

O terceiro fluxo de consequências favoráveis da continuidade da relação de emprego está atrelado à condição social que o indivíduo favorecido pelo longo contrato de trabalho, uma vez que sua situação econômica é estável, o contrário de um trabalhador com contrato de trabalho por prazo determinado, ou desempregado, fica sem sua base econômica e jurídica para se estabelecer no plano econômico da sua comunidade.¹⁵¹

A relevância de tal princípio fica clara em países subdesenvolvidos como o Brasil, por exemplo, onde grande parte da população tem como única fonte de renda o salário advindo da venda da sua força de trabalho.¹⁵²

O princípio examinado perdeu parte significativa de sua força com a introdução do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço no Brasil, em 1967 (antiga Lei n. 5.107/66), desprestigiando o sistema estabilitário e indenizatório então vigente na CLT (a Lei 5.107 passou a permitir, no momento da admissão, uma opção pelo sistema do Fundo – a qual se tornou tendência dominante na prática). O sistema do FGTS transformou a dispensa sem justa causa em verdadeiro ato potestativo do empregador frustrando o incentivo à permanência do pacto. Tempos depois o Texto Máximo de 1988 generalizaria o sistema do Fundo Garantia ao conjunto do mercado de trabalho eliminando a antiga opção.¹⁵³

A importância do princípio da continuidade da relação no emprego é de extrema relevância para o ramo juslaboral, uma vez que o legislador constitucional de 1988 o reinseriu, afastando qualquer incompatibilidade do instituto do FGTS com a sistemática de tutelas jurídicas de estabilidade do trabalhador no seu emprego.¹⁵⁴

Vistos alguns dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, bem como as espécies possíveis de flexibilização da norma e os principais motivos de sua aplicação no sistema jurídico e socioeconômico. É necessário analisar tais institutos sob o prisma de um princípio jurídico-social impresso na Constituição Federal de 1988, o princípio da vedação do retrocesso social o qual merece uma especial atenção pelo legislador trabalhista, tendo em vista sua importância na hierarquia do sistema normativo brasileiro.

¹⁵¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 212.

¹⁵² *Ibidem*, p. 213.

¹⁵³ DELGADO, loc. cit.

¹⁵⁴

5. O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL

No debate da presente monografia, foi possível analisar que as normas do Direito do Trabalho possuem caráter flexibilizatório, pois dependem intrinsecamente de valores e acontecimentos socioeconômicos da comunidade, a flexibilidade da norma trabalhista se dá de forma positiva, garantindo benesses aos trabalhadores e de forma negativa, redutora de direitos e conquistas adquiridos pelas classes obreiras no decorrer dos anos.

Superado o tema da flexibilização da norma, foi feito um breve exame dos princípios norteadores da norma trabalhista e seu caráter protetor de direito dos trabalhadores, respeitando a hierarquia das normas positivas, isto posto, vale fazer uma observação da proteção exercida também pela Carta Máxima de 1988, essencialmente sobre o princípio da vedação do retrocesso social e sua influência diante das negociações coletivas redutoras de direitos existentes no Direito do Trabalho brasileiro.

Antes de adentrar no tema do princípio da vedação do retrocesso é necessário salientar a importância dos princípios na camada constitucional no sistema hierárquico de normas brasileiro.

Frisa-se que a norma constitucional desde sua criação pelo legislador constituinte buscou garantir os direitos mínimos de proteção aos cidadãos. A inalterabilidade da norma sob um ponto de vista ocasiona um atraso referente aos avanços sociais. Não obstante, sob outra perspectiva, garante a segurança jurídica de conteúdos essenciais de proteção dos direitos fundamentais.¹⁵⁵

A Carta Magna é o texto máximo de qualquer legislação em território nacional, assim sendo, para que outras normas tenham validade é necessário passar pelo crivo constitucional para ganhar validade. O texto constituinte, por sua vez, adota a interpretação extensiva para elucidar os direitos fundamentais, sendo ele o guia para a formação de normas infraconstitucionais.¹⁵⁶

O ponto crucial desta análise é importância do princípio da vedação do retrocesso social na esfera do Direito do Trabalho. Tendo em vista seu caráter

¹⁵⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 417-418.

¹⁵⁶ BONNA, Aline Paula. A vedação do retrocesso social como limite à flexibilização das normas trabalhistas brasileiras. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 51-66, jan./jun. 2008. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27320>> Acesso em: 28. dez. 2017.

protetivo em relação às normas que versam sobre direitos fundamentais de eventuais revogações, sem que estas sejam substituídas por normas equivalentes.¹⁵⁷

Destaca-se que tal princípio visa proteger o cidadão de um direito fundamental já adquirido, e não de invalidar medidas tendentes a efetivar a norma constitucional já estabelecida, seu caráter é intrinsecamente protetivo contra normas que venham a exaurir direitos fundamentais.¹⁵⁸

Em outras palavras, os direitos sociais uma vez adquiridos, passam a ser uma garantia institucional e um direito subjetivo. Assim sendo, mesmo com os cenários de recessão econômica e crises, o princípio da vedação do retrocesso social é uma proteção aos direitos adquiridos, constituindo um limite ao legislador. Tal impedimento pode ocasionar uma sanção de inconstitucionalidade às normas revogadoras de direitos sociais adquiridos.¹⁵⁹

As modificações nos direitos sociais com intenção de ajustar a sociedade às mudanças no cenário econômico e social são bem recebidas, contudo, em virtude da segurança jurídica inerente aos direitos fundamentais, estas alterações devem ser de caráter progressivo. Dessa forma, tais modificações são permitidas desde que sejam positivas.¹⁶⁰

Considerando que os direitos laborais lapidados na Carta Magna de 1988 são direitos humanos, estes também estão jungidos à garantia constitucional da não retrocessão, principalmente em face da expressa natureza progressiva estampada no caput do art. 7º da Constituição Republicana: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.”¹⁶¹

Nesse aspecto, a constituição exige sempre um movimento progressivo dos direitos adquiridos pelos trabalhadores, atribuindo segurança jurídica e garantindo a

¹⁵⁷ BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 69.

¹⁵⁸ BONNA, Aline Paula. A vedação do retrocesso social como limite à flexibilização das normas trabalhistas brasileiras. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 51-66, jan./jun. 2008. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27320>> Acesso em: 28. dez. 2017.

¹⁵⁹ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 1995. p. 468-469.

¹⁶⁰ MELO, Geraldo Magela. A vedação ao retrocesso e o Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte**, v. 52, n. 82, p. 65-74. jul./dez. 2010. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_82/geraldo_magela_melo.pdf> Acesso em: 04. jan. 2018.

¹⁶¹ MELO, loc. cit.

eficácia dos direitos adquiridos, desautorizando qualquer medida de cunho retrocessivo.¹⁶²

O papel constitucional em respeito ao princípio em comento, tem a função de apontar para o futuro, cumprindo o papel de proteger direitos já conquistados. Diante disso é possível proteger eventuais alterações da norma que venham a reduzir conquistas sociais.¹⁶³

A segurança jurídica, na sua dimensão objetiva, exige um patamar mínimo de continuidade do (e, no nosso sentir, também no) Direito, ao passo que, na perspectiva subjetiva, significa a proteção da confiança do cidadão nesta continuidade da ordem jurídica no sentido de uma segurança individual das suas próprias posições jurídicas.¹⁶⁴

Verifica-se que o princípio aqui tratado visa maximizar a eficácia das normas de direitos fundamentais, explicitando no § 1º do artigo 5º da Constituição de 1988, estabelecendo proteção efetiva não apenas em eventuais reformas constitucionais, mas também ao legislador ordinário e os demais órgãos estatais, uma vez que medidas administrativas e determinações jurisdicionais podem violar a segurança jurídica e a proteção de confiança. Portanto, o princípio da vedação do retrocesso incluso na Constituição Federal, além de institucionalizar que a norma de direito social deve ser progressiva, garante que os órgãos estatais não revoguem direitos sociais adquiridos.

Diante disso, denota-se que o princípio da vedação do retrocesso está positivado no ordenamento jurídico brasileiro, sendo este um tema de grande monta, uma vez que a flexibilização das normas trabalhistas são uma atual tendência no cenário nacional.

¹⁶² SARLET, Ingo Wolfgang. Proibição de retrocesso, dignidade da pessoa humana e direitos sociais: manifestação de um constitucionalismo dirigente possível. **Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado (RERE)**, Salvador, Instituto Brasileiro de Direito Público, n. 15, set./out./nov. 2008. Disponível em: <<http://www.direitodoestado.com.br/rere.asp>> Acesso em 04. jan. 2018.

¹⁶³ STRECK, Lênio Luiz. **Hermenêutica jurídica e(m) crise: uma exploração hermenêutica da construção do Direito**. 4. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003. p. 53.

¹⁶⁴ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia do direito fundamental à segurança jurídica: dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e proibição do retrocesso social no Direito Constitucional brasileiro**. Florianópolis: Busca Legis, 2006, p. 9. Disponível em <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/15197-15198-1-PB.pdf>> Acesso em: 06. jan. 2018.

6. A FLEXIBILIZAÇÃO NEGATIVA (REDUTORA DE DIREITOS) DA NORMA TRABALHISTA SOB O ASPECTO DO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL

Em uma simples análise da Constituição Federal de 1988 é possível perceber que o seu artigo 7º, o qual versa sobre os direitos dos trabalhadores encontra-se no Capítulo II dos Direitos Sociais, do Título II dos Direitos e Garantias Fundamentais, isso posto, se vislumbra que o Direito do Trabalho e suas normas são pertencentes ao rol de direitos fundamentais, uma vez que foram conquistados por meio de muitas reivindicações dos trabalhadores a fim de equilibrar as relações entre trabalhadores e empregadores ao longo de muitos anos.

Superada a análise de que os direitos trabalhistas inequivocamente são considerados pela Carta Máxima como direitos fundamentais, se faz necessário investigar a flexibilização negativa das normas trabalhistas sob o crivo princípio constitucional da vedação do retrocesso.

Como bem observado no capítulo anterior, o princípio da vedação do retrocesso prega uma progressividade na aplicação das normas e demais condições modificadoras de direito. Na esfera trabalhista o princípio ora em comento encontra-se expresso no *caput* do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, vislumbrando uma melhoria na condição social dos trabalhadores. Identifica-se, assim, que o texto constitucional nitidamente veda qualquer norma infraconstitucional que tenha como intuito retroceder direitos antes garantidos. No campo do direito coletivo o legislador constitucional, no artigo 114, § 2º, também incorporou tal princípio prevendo que quando o Poder Judiciário decidir questões sobre dissídios coletivos deverá levar em conta as condições mínimas de proteção ao trabalho.¹⁶⁵

Na linha do Direito Coletivo do Trabalho, as normas advindas da vontade dos particulares integram-se à legislação trabalhista, tendo sua aplicação limitada ao período de sua deliberação. Não obstante, em relação aos direitos fundamentais deve ser levada em conta a garantia do mínimo existencial e a dignidade da pessoa humana, preceitos básicos para um Estado Democrático de Direito, razão pela qual

¹⁶⁵ MEIRELES, Ana Cristina Costa. A eficácia dos direitos sociais. Salvador: Jus Podium, 2008. p. 48-49.

os particulares têm a obrigação de comprometer-se com a progressividade da norma e sempre atuar para melhorar as condições mínimas de dignidade.¹⁶⁶

Importante salientar que mesmo com a anuência constitucional garantidora de liberdade sindical, as normas coletivas só terão validade se a flexibilização dessas normas melhorem as condições dos trabalhadores, caso as normas coletivas flexibilizem de forma negativa, isto é, atenuando, ou suprimindo direitos e garantias já positivadas irão de encontro ao princípio da vedação do retrocesso social, uma vez que os direitos sociais estão protegidos pela indisponibilidade absoluta inerente aos direitos sociais.¹⁶⁷

Os direitos sociais, pelo tão-só fato de estarem encampados pela Magna Carta, ainda que levem a qualificação – quase pejorativa – de normas programáticas, gozam da eficácia negativa imediata própria das normas constitucionais, ou seja, condicionam a atividade legiferante, eivando de nulidade regras posteriores que atentem contra o seu conteúdo.¹⁶⁸

O princípio da vedação do retrocesso está de maneira explícita na Constituição Federal de 1988, mais precisamente no *caput* do artigo 7º que trata da matéria trabalhista, garantindo a progressividade dos direitos dos trabalhadores, isto é, garantindo que quaisquer alterações no texto constitucional ou infraconstitucional sejam para a melhoria na condição dos trabalhadores. Até mesmo medidas legislativas de âmbito constitucional (emendas) redutoras de direitos são obstadas pelo princípio da vedação do retrocesso social. A inconstitucionalidade da norma pode ser contornada desde que seja criada norma compensatória àquela modificadora, ou redutora de direitos.¹⁶⁹

O princípio em comento é tão relevante na esfera juslaboral que requer uma análise conjunta com outro princípio aqui já abordado que é o princípio da norma mais favorável, que versa no sentido de suprimir a escala hierárquica das normas, quando, por exemplo, se uma lei ordinária posterior ao texto constitucional for mais

¹⁶⁶ JAQUES, Gustavo. Proibição de retrocesso social nas relações de trabalho – direito coletivo e plano de saúde. **Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região**, n. 5, 2010. p. 61.

¹⁶⁷ *Ibidem*, p. 59.

¹⁶⁸ BONNA, Aline Paula. A vedação do retrocesso social como limite à flexibilização das normas trabalhistas brasileiras. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 51-66, jan./jun. 2008. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27320>> Acesso em: 06. jan. 2018.

¹⁶⁹ MEIRELES, Edilton. Princípio do não-retrocesso social no direito do trabalho. **Revista Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, v. 15, n. 179, 2004.

benéfica ao trabalhador esta terá prevalência, independentemente da hierarquia das normas.¹⁷⁰

Contudo, apesar da tutela exercida pelo princípio da vedação do retrocesso ao trabalhador, este acaba muitas vezes sendo preterido pelo legislador e até mesmo pelo aplicador da lei, que cada vez mais em cenários de crise econômica vem flexibilizando a norma negativamente, isto é, reduzindo e suprimindo direitos fundamentais dos trabalhadores visando uma melhoria na situação econômica e utilizando-se do discurso de aumento de vagas no mercado de trabalho. Em um mundo globalizado, o Estado é pressionado por forças externas para depreciar a mão-de-obra e garantir uma competitividade como mercado externo.

Oportunamente denominado de filho da moderna sociedade industrial, o Estado social de Direito não poderá jamais permanecer imune às suas transformações e desenvolvimento. Limitando-nos, por exemplo, a uma das manifestações da atuação do Estado Social e analisando a problemática dos sistemas de segurança social e, quando for o caso, também da implementação dos direitos sociais assegurados na Constituição ou mesmo na esfera legal (infraconstitucional), verifica-se que é particularmente nesta esfera que o dilema representado pela simultânea necessidade de proteção e, por outro lado, de uma constante adequação dos níveis de segurança social vigentes à realidade sócio-econômica cambiante e tendencialmente desfavorável se manifesta com particular agudeza. Se, por um lado, a necessidade de uma adaptação dos sistemas de prestações sociais às exigências de um mundo em constante transformação não pode ser desconsiderada, simultaneamente o clamor elementar da humanidade por segurança e justiça sociais – em suma, por direitos sociais efetivos – continua a ser um dos principais desafios e tarefas do Estado.¹⁷¹

Nesse contexto, a legislação trabalhista de 1943, deve sim, em muitos pontos ser modernizada, e foi, recentemente, em virtude do próprio desenvolvimento econômico da nação, como pregado pelo discurso dos apoiadores à flexibilização negativa (reduzora de direitos), ajustes nas relações de emprego favoráveis ao empregador aumentam as oportunidades e fomentam a economia, por consequência favorecem os trabalhadores e a comunidades.

¹⁷⁰ AFONSO, Túlio Augusto Tayano. Direitos sociais e o princípio do não retrocesso social. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 32, n. 124, out./dez. 2006.

¹⁷¹ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia do direito fundamental à segurança jurídica: dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e proibição do retrocesso social no Direito Constitucional brasileiro**. Florianópolis: Busca Legis, 2006, p. 9. Disponível em <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/15197-15198-1-PB.pdf>> Acesso em: 06. jan. 2018.

O princípio da vedação do retrocesso social, estampado cristalinamente no texto constitucional quando o assunto é direitos sociais dos trabalhadores, deve ser aplicado para evitar que a atuação estatal se dê de modo a retirar dos obreiros os direitos por eles conquistados. Ressalta-se: nada impede que determinadas legislações trabalhistas sejam flexibilizadas, mas tão somente com o intuito de adequar o trabalho à realidade hodierna, jamais prejudicando os trabalhadores ou deles retirando ainda que seja o mais agreste dos direitos alcançados, sem que haja a devida compensação.¹⁷²

Recentemente passou a vigorar a Lei 13.467 de julho de 2017. A referida lei trata-se da reforma trabalhista que trouxe em seu arcabouço diversas alterações, sendo a mais polêmica delas a alteração do artigo 611-A, que permite que as convenções e acordos coletivos de trabalho tenham prevalência sobre a lei quando dispuserem de determinados assuntos.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do *caput* do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

¹⁷² NASIHGIL, Arion Augusto Nardello; DUARTE, Francisco Carlos. A flexibilização do direito do trabalho como instrumento de desenvolvimento econômico em conflito com o princípio da vedação do retrocesso social. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**. Ceará, v. 35, n. 2, jul./dez. 2015. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufc.br/nomos/article/view/1281/1952>> Acesso em: 07. jan. 2018.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual.¹⁷³

Antes do polêmico texto da reforma trabalhista, a CLT já previa que acordos e convenções coletivas de trabalho tivessem força de lei. Contudo o texto atual estabelece que o acordado tem prevalência sobre o legislado, independente se o texto positivado for mais benéfico ao trabalhador.

Dentre todas as alterações da referida reforma, a do artigo 611-A foi a que causou mais alvoroço dentre os trabalhadores e estudiosos do Direito do Trabalho. O principal motivo foi fragilidade dos sindicatos brasileiros e sua ineficiência na proteção dos direitos dos trabalhadores pendendo muitas vezes para o lado dos empregadores.

(...) que se constata do quadro econômico-social atual é que não há possibilidade de os trabalhadores se unirem para reivindicar direitos. No máximo conseguem manter o emprego, um emprego cada vez mais com menos direitos. Há de se reconhecer, portanto, que a retórica da normatização pela via da negociação só interessa a um lado, o que provoca um desequilíbrio ainda maior nas relações de emprego (...).¹⁷⁴

O principal motivo dessa impetuosidade diante da prevalência do acordado sobre o legislado é que estes, a partir da reforma, têm autoridade de decidir sobre direitos fundamentais, isto é, preceitos relativos à saúde, higiene e segurança no trabalho, como por exemplo, pacto quanto à jornada de trabalho, intervalo intrajornada, enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres.

¹⁷³ BRASIL. Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 07. jan. 2018

¹⁷⁴ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000. p. 29.

A Carta Magna garante que os preceitos concernentes à saúde são direitos fundamentais dos trabalhadores.

A saúde é considerada um direito fundamental, conforme disposto no art. 6º da Constituição. Outras normas constitucionais garantem o direito à vida e à integridade física (art. 5º), no campo dos direitos individuais, também conhecidos como direitos de primeira geração. No que tange aos direitos sociais, mais especificamente sobre os direitos dos trabalhadores, o art. 7º dispõe sobre a saúde do trabalhador (...). Inserir a saúde do trabalhador como direito fundamental é fruto de uma longa luta e ampliação de consciência, que pode ser vista na evolução normativa. O certo é que esse direito está dentro do catálogo de direito e liberdades positivadas que compõem o conjunto de direitos fundamentais na Constituição Brasileira, tanto no que diz respeito ao seu individualista – o direito à vida e à integridade física – quanto ao seu aspecto social: direito à saúde e ao meio ambiente de trabalho sadio.¹⁷⁵

Nesse aspecto, tem-se que os intervalos intrajornada, pacto à jornada de trabalho, enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres fazem parte das normas atinentes à saúde, higiene e segurança do trabalho, sendo assim, direitos fundamentais. Dessa forma, não podem ser flexibilizados negativamente (suprimindo ou revogando direitos) por acordos ou convenções coletivas de trabalho, como autoriza a Lei 13.467 de julho de 2017, pois são direitos revestidos de indisponibilidade absoluta indo de encontro ao princípio da vedação do retrocesso.

(...) não prevalece a negociação se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa). Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem uma patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, *caput*, CF/88). Expressam, ilustrativamente essas parcelas de indisponibilidade absoluta a anotação de CTPS, o pagamento do salário mínimo, as normas de saúde e segurança do trabalho.¹⁷⁶

Isso posto, tem-se que com o entendimento da reforma trabalhista atualmente em vigor, convenções ou acordos coletivos que venham, por ventura, decidir sobre intervalos intrajornadas, pacto à jornada de trabalho, enquadramento

¹⁷⁵ ARAÚJO, Francisco Rossal de. A saúde do trabalhador como direito fundamental (no Brasil).

Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, RS, v. 6, n. 110, p. 85-106, dez. 2010. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/78543/2010_araujo_francisco_saude_trabalhador.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 07. jan. 2018.

¹⁷⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 122.

do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, em caso de flexibilização negativa da norma irão de encontro ao princípio constitucional da vedação do retrocesso social podendo ocasionar em uma sanção de inconstitucionalidade.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho de monografia teve como objeto a verificação de afronta ao princípio constitucional da vedação ao retrocesso social provocada pela Lei 13.467 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista), a qual concedeu a prevalência de acordos e convenções coletivas sobre as normas positivadas.

No desenvolvimento, para auxiliar na compreensão do debate, identificou-se a importância do Direito do Trabalho diante dos avanços do universo capitalista e sua adaptação a realidade laboral do mundo globalizado. Partindo disso foi feita uma análise de seus princípios essenciais. Identificados os princípios norteadores da esfera individual e coletiva do ramo justtrabalhista, pode-se verificar o caráter protetivo que permeia a legislação trabalhista, bem como a imponência manifestada pela CLT nas relações sociais. Ademais, pôde se verificar a legislação trabalhista derivou de conquistas da classe dos trabalhadores ao longo dos anos, tendo reflexos no conhecimento constitucional do trabalho como direito social.

Foi constatado que o Direito Trabalhista é um ramo que trata tanto de direitos sociais quanto dos direitos sociais, diante disso, foi feita uma abordagem do fenômeno da flexibilidade das normas trabalhistas e suas definições.

Contudo, a Constituição Federal de 1988 garante a progressividade dos direitos dos trabalhadores, isto é, assegura que quaisquer alterações no texto constitucional ou infraconstitucional sejam para a melhoria na condição dos trabalhadores, o retrocesso social, portanto, fica vedado. Necessária é a modernização das normas que regem as relações de trabalho a fim de buscar o desenvolvimento econômico e gerar mais empregos, desde que não prejudiquem direitos fundamentais dos trabalhadores.

Partindo-se da conclusão que a Carta Máxima garante a progressividade da norma trabalhista, a atual reforma trabalhista trouxe em seu arcabouço a polêmica regra de que acordos e convenções coletivas têm prevalência sobre a lei em matérias que tratam da saúde, higiene e segurança do trabalho, ou seja, matérias que tratam de direitos fundamentais.

Assim, entendeu-se que o a Reforma Trabalhista ao permitir que acordos e convenções coletivas de trabalho tenham prevalência diante das garantias legais dos trabalhadores em normas que tratam de direitos fundamentais, ocasionou uma insegurança jurídica na classe obreira, uma vez que a própria Consolidação das Leis

do Trabalho oportuniza que haja uma flexibilização negativa na norma. Significa, portanto, uma afronta ao princípio da vedação ao retrocesso social na esfera jurídica.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Túlio Augusto Tayano. Direitos sociais e o princípio do não retrocesso social. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 32, n. 124, out./dez. 2006.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 8. ed. Campinas: Editora da Unicamp, 2002.

ARAÚJO, Francisco Rossal de. A saúde do trabalhador como direito fundamental (no Brasil). **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, Porto Alegre, RS, v. 6, n. 110, p. 85-106, dez. 2010. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/78543/2010_araujo_francisco_sau_de_trabalhador.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 07. jan. 2018.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BONNA, Aline Paula. A vedação do retrocesso social como limite à flexibilização das normas trabalhistas brasileiras. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 51-66, jan./jun. 2008. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27320>> Acesso em: 28. dez. 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 11 nov.2017.

_____. Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 07. jan. 2018

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 1995.

CARRION, Valentim. **Comentários à CLT**. São Paulo: LTr, 1993.

CREPALDI, Joaquim Donizeti. **O princípio de proteção e a flexibilização das normas de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

CUNHA, Wladimir Alcibíades Marinho Falcão. A flexibilização dos direitos trabalhistas e a dignidade do trabalhador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho do 13ª Região**, João Pessoa, v. 8, n. 1 p. 91-110, 2000. Disponível em: <<http://bdjur.stj.jus.br//dspace/handle/2011/19710>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A transformação do direito do trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilidade**. São Paulo: Ltr. 2002.

GOMES, Orlando; GOTTSALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2008

JAQUES, Gustavo. Proibição de retrocesso social nas relações de trabalho – direito coletivo e plano de saúde. **Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região**, n. 5, 2010.

KRIEGER, Mariana Gusso; HASSON, Roland. O Direito do Trabalho em tempos de crise: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 69, out 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6695>. Acesso em: 25 nov. 2017.

MACCALOZ, Saete Maria Polita. Globalização e flexibilização. **Revista do Instituto de Pesquisas e Estudos**, Bauru, n. 18, p. 69-93, ago./nov. 1997. Disponível em: <<http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/20353>> Acesso em: 18 nov. 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.

_____, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e aplicação do direito**. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

MEIRELES, Ana Cristina Costa. **A eficácia dos direitos sociais**. Salvador: Jus Podium, 2008.

MEIRELES, Edilton. Princípio do não-retrocesso social no direito do trabalho. **Revista Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, v. 15, n. 179, 2004.

MELO, Geraldo Magela. A vedação ao retrocesso e o Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte**, v. 52, n. 82, p. 65-74. jul./dez. 2010. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_82/geraldo_magela_melo.pdf> Acesso em: 04. jan. 2018.

MORAES, Reginaldo Carmello Correa de. Globalização e políticas públicas: vida, paixão e morte do Estado nacional? . **Educação & sociedade**, v. 25, n. 87, 2004.

Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/873/87314215002/>> Acesso em: 25 nov. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compendio de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2003

_____, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva. 2012.

_____, Amauri Mascaro. **Direito sindical**. São Paulo: Saraiva, 1991

NASHGIL, Arion Augusto Nardello; DUARTE, Francisco Carlos. A flexibilização do Direito do Trabalho como instrumento de desenvolvimento econômico em conflito com o princípio da vedação do retrocesso social. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC. Nomos**, v. 35, n. 2, 2016. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufc.br/nomos/article/view/1281>>. Acesso em: 25. nov. 2017.

OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011.

_____, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013

OLIVEIRA, Lourival José de. *et al.* A moderna negociação coletiva de trabalho. **Unopar científica: ciências jurídicas e empresariais**. Londrina, v.2, n. 1, p. 126. 2001. Disponível em: <<http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/18843>>. Acesso em: 11. nov. 2017.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010.

PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1978.

ROBORTELLA, Luis Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 1994.

_____, Luiz Carlos Amorim. Prevalência da Negociação Coletiva Sobre a Lei. **Revista do Trabalho LTr**, v. 64. n. 10. 2000

ROMITA, Arion Sayão. **Flexisegurança: a reforma do mercado de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2002.

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

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das Normas Coletivas**. São Paulo: Ltr, 2009

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia do direito fundamental à segurança jurídica: dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e proibição do retrocesso social no Direito Constitucional brasileiro**. Florianópolis: Busca Legis, 2006, p. 9. Disponível em <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/15197-15198-1-PB.pdf>> Acesso em: 06. jan. 2018

_____, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

_____, Ingo Wolfgang. Proibição de retrocesso, dignidade da pessoa humana e direitos sociais: manifestação de um constitucionalismo dirigente possível. **Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado (RERE)**, Salvador, Instituto Brasileiro de Direito Público, n. 15, set./out./nov. 2008. Disponível em: <<http://www.direitodoestado.com.br/rere.asp>> Acesso em 04. jan. 2018.

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

STRECK, Lênio Luiz. **Hermenêutica jurídica e(m) crise: uma exploração hermenêutica da construção do Direito**. 4. ed.. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

SÜSSEKIND, Arnaldo. A flexibilização no direito do trabalho. **Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 23, p. 25. 2003. Disponível em: <<http://www.ablj.org.br/revistas/revista23/revista23%20%20ARNALDO%20S%C3%9CSSEKIND%20%E2%80%93%20A%20flexibiliza%C3%A7%C3%A3o%20no%20Direito%20do%20Trabalho.pdf>> Acesso em: 17 nov. 2017

SÜSSEKIND, Arnaldo. **A globalização da economia e o direito do trabalho**. Revista Ltr, v. 61, 1997.

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