V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA

JORGE ROSENBAUM RIMOLO

Copyright © 2016 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598
Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UdelaR/ Unisinos/URI/UFSM /Univali/UPF/FURG;

Coordenadores: Jorge Rosenbaum Rimolo, Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-230-9
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Instituciones y desarrollo en la hora actual de América Latina.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Interncionais. 2. Direito do trabalho. 3.Meio ambiente do trabalho. I. Encontro Internacional do CONPEDI (5. : 2016 : Montevidéu, URU).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito
Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br



Universidad de la República
Montevideo – Uruguay
www.fder.edu.uy

V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Em mais uma edição, o CONPEDI consolida sua posição no âmbito acadêmico, condensando o que há de mais contemporâneo nas investigações científicas, de dimensão nacional e internacional.

E não por acaso, surpreende pela alta qualidade das produções publicadas, haja vista que apresentam uma revisão de conceitos e analisa as transformações ocorridas, o que intensifica e dinamiza o intercâmbio das discussões em voga.

Acirrados pelo atual contexto de crise econômica, cujo alcance tem se estendido a diversas nações, têm-se multiplicados os casos de violações de direitos, em especial aqueles que tocam aos direitos humanos do trabalhador, revelando-se a necessidade de uma produção científica que possibilite incrementar mudanças nas estruturas institucionais das sociedades contemporâneas.

Com a diminuição das barreiras nas relações socioeconômicas e culturais, no fluxo interacional em escala global, cada vez mais se torna pertinente a análise dos temas abordados nesta revista que têm por mira a promoção do debate acerca da proteção do trabalhador frente às novas realidades no ambiente de trabalho no mundo globalizado.

Desta sorte, com a crescente onda de relativização dos direitos humanos do trabalhador, urge a leitura dos textos científicos que compõem essa coletânea de artigos que convidam para um debate qualificado sobre a temática laboral, sempre tendo como ponto norteador a promoção do trabalho decente, sendo de relevância ímpar para a construção de um novo paradigma das relações de trabalho.

Profa. Dra. Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva - UFS

Prof. Jorge Rosenbaum Rimolo - UDELAR

A POSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS POR MEIO DE NEGOCIAÇÕES COLETIVAS COMO FORMA DE GARANTIA DOS DIREITOS MÍNIMOS DOS TRABALHADORES

LA POSIBILIDAD DE FLEXIBILIZACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES POR INTERMEDIO DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS, COMO FORMA DE GARANTIZAR LOS DERECHOS MINIMOS DE LOS TRABAJADORES

Flavia Alejandra Fernandez Pereira [1]
Raimar Rodrigues Machado [2]

Resumo

É possível a flexibilização de normas trabalhistas por meio de negociações coletivas, como forma de garantia dos direitos mínimos dos trabalhadores? Assim, o objetivo é investigar a possibilidade de flexibilização de tais direitos de forma ampla ou uma flexibilização limitada, de forma que não prejudique os direitos mínimos dos trabalhadores. A pesquisa utilizará o método dedutivo, vez que a pesquisa partirá de teorias, jurisprudência e leis gerais para a determinação ou previsão de fenômenos particulares, buscando coerência e confirmação das premissas levantadas, por meio de um raciocínio lógico a partir de proposições globais sobre o tema.

Palavras-chave: Flexibilização trabalhista, Normas coletivas, Direitos fundamentais dos trabalhadores

Abstract/Resumen/Résumé

Es posible la flexibilización de las normas laborales por intermedio de negociaciones colectivas, garantizando los derechos fundamentales de los trabajadores? Asi, será investigada la posibilidad de flexibilización de los derechos laborales de forma amplia o si solamente es permitida una flexibilización limitada, de forma que no perjudique los derechos mínimos de los trabajadores. Se utilizará el método deductivo, una vez que la investigación tiene como punto de partida las teorias, jurisprudencia y las leis para determinar fenómenos particulares, buscando la coherencia y confirmación de las premisas levantadas, por medio de um raciocínio logico apartir de proposiciones globales sobre el tema.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Flexibilización laboral, Normas colectivas, Derechos fundamentales de los trabajadores

[1] Advogada; Mestranda em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul; Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

[2] Advogado; Doutor em Direito do Trabalho pela USP; Professor do Programa de Mestrado e Doutorado da UNISC.

1- INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como escopo verificar a possibilidade de flexibilização das normas trabalhistas por meio de negociações coletivas como forma de garantir direitos mínimos dos trabalhadores, em atenção ao princípio da proteção e os direitos fundamentais. Encontrando limites a essa flexibilização, serão analisadas quais são essas fronteiras de forma a preservar os direitos sociais garantidos na Constituição. Assim, a pesquisa estudará a possibilidade de flexibilização ampla e irrestrita ou uma flexibilização de direitos limitada, de forma a não prejudicar direitos sociais do trabalhador.

Desta forma, surge a seguinte indagação: É possível a flexibilização de normas trabalhistas por meio de negociações coletivas, de forma a garantir os direitos mínimos dos trabalhadores?

Sabe-se que a globalização mundial e o surgimento de novas tecnologias de produção, informação e desenvolvimento fizeram com que houvesse uma necessidade de flexibilizar as normas trabalhistas para adequá-las à realidade e à necessidade das empresas e dos trabalhadores.

A temática abordada neste artigo vem sendo assunto recorrente há várias décadas, tendo em vista a transformação do mercado de trabalho, a mudança da economia e as exigências do mercado atual.

Tudo isto vem causando inúmeros reflexos nas relações trabalhistas, impondo aos empregadores a necessidade de aumentar a produção ou melhorar a qualidade do produto e do serviço ofertado para acompanhar a disputa pelo espaço no mercado. E não somente isso, na medida em que a grave crise econômica do País obriga muitas vezes aos empregadores reduzir salários com a correspondente redução de jornada de trabalho como forma de manutenção do emprego. E para atender toda esta demanda, os empregadores recorrem às negociações coletivas como forma de flexibilizar direitos garantidos na legislação.

Apesar de que o ordenamento jurídico resguarda direitos trabalhistas aos empregados, a própria Constituição Federal de 1988, assegurou o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, conforme dispõe o artigo 7º, XXVI.

A negociação coletiva é um dos instrumentos mais eficientes para o avanço das relações entre o empregado e o empregador, sendo uma grande alternativa para solução de conflitos e melhoramento das condições de trabalho, na medida em que no bojo da negociação coletiva,

empregados (representados pelo seu sindicato de classe) e empregadores (representados pelo sindicato patronal ou diretamente), estabelecem concessões recíprocas, de forma a preservar o emprego e/ou criar novas condições de trabalho.

No entanto, é necessário verificar qual é o limite imposto a estas negociações coletivas para que não sejam violados os princípios basilares do Direito do Trabalho e suprimidas garantias mínimas asseguradas pela Carta Constitucional e pela legislação infraconstitucional, em prejuízo dos trabalhadores.

Ademais, imperioso analisar como a flexibilização das normas trabalhistas vem sendo tratada no Tribunal Superior do Trabalho, sobretudo nas hipóteses de confronto entre o negociado e o legislado.

A pesquisa utilizará o método dedutivo, vez que a discussão partirá de teorias, jurisprudência e leis gerais para a determinação ou previsão de fenômenos particulares, buscando coerência e confirmação das premissas levantadas, por meio de um raciocínio lógico a partir de proposições globais pertinentes ao tema.

2 - PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO: FUNDAMENTO E APLICABILIDADE

Sobre os princípios de Direito do Trabalho, Rodriguez (1997) entende que os mesmos são aplicáveis a um ramo - o direito trabalhista-, não podendo servir para todos os ramos do direito, ou seja, não podem ser gerais, pois deixariam de ser específicos e caracterizadores.

Para o autor (RODRIGUEZ, 1997) todos os princípios devem ter alguma conexão, ilação ou harmonia entre si, já que em seu conjunto configuram a característica de determinado ramo autônomo do direito, que deve ter unidade e coesão.

Assim, os princípios de Direito do Trabalho constituem o fundamento do ordenamento jurídico do trabalho, portanto, não pode haver contradição entre os princípios e os preceitos legais. Destaca-se que os princípios estão acima do direito positivo, mas não podem tornar-se independentes dele (RODRIGUEZ, 1997).

Para Rodriguez (1997), a enumeração dos princípios é um dos pontos onde se depara com a maior variedade de opiniões. Portanto, como o tema não está suficientemente sedimentado

nem consolidado, o autor expôs sua própria lista de princípios: o princípio de proteção, que se pode concretizar em três idéias: a) in dubio, pro operário; b) regra da norma mais favorável; c) regra da condição mais benéfica; e o princípio da irrenunciabilidade.

Assim, surge o seguinte questionamento: se os princípios acima elencados regem todo o Direito do Trabalho ou somente servem apenas para o direito individual do trabalho. Rodriguez (1997, p. 24) entende que tais princípios também são aplicáveis ao direito coletivo do trabalho, pois "o direito coletivo do trabalho é uma parte do Direito do Trabalho substancialmente ligada à anterior".

No entendimento do autor (RODRIGUEZ, 1997), a união dos trabalhadores se situa no início do fenômeno trabalhista, constituindo a resposta natural à injustiça e exploração dos empresários. Para ele, a união dos trabalhadores atraiu a atenção para o fenômeno laboral, surgindo por consequência a legislação do trabalho. Essa legislação trabalhista foi reconhecendo a realidade social e sindical dos trabalhadores, criando estímulos para a união dos trabalhadores, formando-se as chamadas associações profissionais, criando-se uma nova forma do Direito do Trabalho: a de origem profissional e extra estatal, que teve nas convenções coletivas a sua expressão máxima.

Assim, segundo o entendimento de Rodriguez (1997) após o surgimento das convenções coletivas foram se desenvolvendo paralelamente novas formas de elaboração do direito: por um lado, o direito estatal, previsto na lei e seus regulamentos; de outro, o direito profissional ou extra estatal, concretizado nas convenções coletivas e nas normas emanadas dos órgãos tripartites ou paritários.

Neste sentido, para Rodriguez (1997) o Direito do Trabalho surge como consequência de uma desigualdade: a decorrente da inferioridade econômica do trabalhador, criando a força que resulta da união dos trabalhadores.

Portanto, Rodriguez (1997) discorre que o caráter individual ou coletivo do direito do trabalho constitui mera modalidade, que não afeta a essência do fenômeno, podendo aplicar-se os

princípios acima expostos nos dois âmbitos, podendo no direito coletivo existir algumas peculiaridades.

3 - DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES

Primeiramente, há que se fazer uma distinção entre direitos humanos e direitos fundamentais, na medida em que há uma certa confusão entre os dois termos. Sarlet (2015) leciona neste sentido, ao distinguir os direitos fundamentais dos direitos humanos. Para o autor, direitos fundamentais são também direitos humanos, no sentido de que seu titular sempre será o ser humano, ainda que representado por entes coletivos (grupos, povos, nações, Estado).

Para Sarlet (2015), direitos fundamentais se aplicam para aqueles direitos reconhecidos e protegidos pelo direito constitucional de cada Estado. Já os direitos humanos estão relacionados ao ser humano como tal, independente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, de sorte que possuem um inequívoco caráter supranacional.

Já os direitos fundamentais, de acordo com Gorczevski (2009), são todos aqueles direitos que as sociedades modernas reconheceram como os mais essenciais para uma vida digna em uma sociedade justa, sendo inseridos na constituição de cada Estado. Portanto, direitos e garantias fundamentais são aqueles que estão garantidos e assegurados na Constituição, os quais são exigíveis de uma autoridade política pré ou pós-estatal.

Os direitos fundamentais estão expressamente positivados em tratados internacionais em que o Brasil é parte, expressos no Título II da CF, bem como se encontram dispersos no texto constitucional, como também podem estar implicitamente positivados no sistema. Exemplo disso está no artigo 5º, § 2º da CF, que dispõe que os direitos fundamentais expressos na Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados ou dos tratados em que o Brasil seja parte.

O artigo 7º da Constituição Federal dispõe sobre os direitos dos trabalhadores, elencados nos incisos do referido artigo, além de outros que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores (SANTOS Jr., 2010).

Quanto aos direitos sociais, Sarlet (2015) entende que estes têm como fundamento o princípio da dignidade da pessoa humana e os princípios que norteiam o Estado Social de Direito, que busca a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; visando à redução das desigualdades sociais, garantindo, ainda, os valores sociais do trabalho.

4 - PRINCÍPIO DA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA

Este princípio está insculpido no artigo 7º, inciso XXVI da CF[1], no qual estabelece que devem ser prestigiados os acordos e convenções coletivas de trabalho desde que não suprimam direitos mínimos dos trabalhadores.

Dentro do princípio da autonomia da vontade coletiva consagrada no referido dispositivo constitucional e fundamentada na liberdade sindical, as partes convenentes podem estabelecer direitos e obrigações envolvendo condições de trabalho.

Assim, deve ser respeitada a força da autonomia da vontade coletiva, na medida em que cumpre aos sindicatos integrantes das categorias econômica e profissional transigir acerca dos direitos dos empregados, mormente quando inexiste disposição legal nesse sentido. Além disto, a negociação coletiva que não suprime direitos dos trabalhadores, não pode ser considerada irregular, considerando-se válido os direitos e obrigações previstos nos instrumentos normativos.

Contudo, deve-se observar que não pode prevalecer o regramento contido em negociação coletiva, quando diverge das normas legais de ordem pública (saúde e segurança do trabalho) e quando importar em prejuízo ao trabalhador.

5 - PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA

Este princípio trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva. Em suma, para Delgado (2014) este princípio trata do estudo dos critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal.

[1]Artigo 7º, inciso XXVI da CF – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

O referido princípio surgiu recentemente na esfera do país (após a Constituição Federal de 1988), diante dos critérios de interpretação na prática dos tribunais, quando se enfrenta o dilema das relações entre normas trabalhistas negociadas e a normatividade heterônoma do Estado (DELGADO, 2014).

Portanto, segundo o entendimento de Delgado (2014), surge uma indagação: em que medida as normas juscoletivas podem se contrapor às normas jusindividuais imperativas estatais existentes? Desse dilema é que trata o princípio da adequação setorial negociada, principio que mais influencia a dinâmica específica do Direito Individual do Trabalho.

Aplicando este princípio, Delgado (2014) afirma que as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhista, desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados, ou seja, quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; ou quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

No primeiro caso, as normas autônomas elevam o patamar dos direitos trabalhistas, em comparação com o padrão geral imperativo existente, não afrontando sequer o princípio da indisponibilidade de direitos, inerente ao Direito Individual do Trabalho.

Já no segundo caso, para Delgado (2014) o princípio da indisponibilidade de direitos é afrontado, mas somente as parcelas de indisponibilidade relativa, ou seja, quando se trata da própria natureza da parcela (ex: modalidade de pagamento salarial, tipo de jornada pactuada, fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contrato), ou pela existência de expresso permissivo jurídico heterônomo (ex: art. 7º, VI da CF[2] que refere sobre o montante salarial, ou montante da jornada, previsto no art. 7º, XIII[3] e XIV[4] da CF).

[2] Art. 7º, VI da CF – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.
[3] Art. 7º, XIII da CF – duração do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Contudo, destaca Delgado (2014) que essas possibilidades não são plenas, havendo limites à aplicação deste princípio, ou seja, limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva.

Delgado (2014) dá alguns exemplos, aduzindo que a negociação coletiva não pode prevalecer se for concretizada mediante renúncia e não por transação. Isso porque o processo negocial não possui poderes de renúncia sobre direitos de terceiros, cabendo apenas promover a transação, ou seja, o despojamento bilateral ou multilateral, com reciprocidade entre os agentes envolvidos, hábil a gerar normas jurídicas. Também não pode prevalecer quando se pretenda negociar direitos revestidos de indisponibilidade absoluta, os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva.

Portanto, os direitos indisponíveis não podem ser reduzidos, sob pena de violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, valorização do trabalho, princípios esculpidos nos artigos 1º, III[5] e 170, caput, da CF/88). Exemplo de direitos indisponíveis: anotação na CTPS, pagamento de salário mínimo, normas de higiene, saúde e segurança do trabalho, intervalo intrajornada mínimo para descanso do trabalhador, dentre outros.

Estes direitos, por sua vez, além de previstos na norma estatal heterônoma (normas constitucionais), encontram-se referidos nos tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil e nas normas infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo, por exemplo: normas de saúde e segurança do trabalho, normas que dispõe sobre as bases salariais mínimas, etc.

A jurisprudência dominante tem se inclinado pela aplicação objetiva deste princípio. Ou seja, quando a parcela está assegurada por regra imperativa estatal (Constituição, Leis Federais,

[4] Art 7º, XIV da CF – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.
[5] Art. 1º, caput, CF – A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III – a dignidade da pessoa humana.

Tratados e Convenções Internacionais ratificados), ela prevalece soberanamente, não podendo ser suprimida ou reduzida por norma coletiva/negociação coletiva.

Cumpre referir que existiram disposições contidas na legislação trabalhista em direção oposta, conforme disposto em Súmulas e OJs canceladas. Temos como exemplo a antiga Súmula nº 349 do TST: "A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/88; art. 60 da CLT)".

Antigamente a jurisprudência era mais tendenciosa à flexibilização de regras legais imperativas por meio de negociação coletiva, inclusive no tocante a matérias de ordem pública (saúde e segurança do trabalhador), contudo, não mais correspondem ao atual entendimento jurisprudencial dominante sobre a matéria.

6 - FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A flexibilização das normas trabalhistas tem por objetivo instituir tendências e mecanismos visando compatibilizar as mudanças da tecnologia econômica e social entre o capital e o trabalho, buscando assegurar direitos mínimos ao trabalhador e a sobrevivência do empregador, buscando a possibilidade de adaptação ao seu negócio.

Como já referido, a Constituição de 1988 prestigiou a flexibilização admitindo a negociação coletiva em seu artigo 7º, nos incisos VI, XIII, XIV, e XXVI, e estabelecendo ainda no inciso VI do artigo 8º, a obrigatoriedade da participação dos sindicatos das categorias profissionais nestas negociações.

Portanto, a Carta Magna permite a flexibilização das normas trabalhistas, mesmo em se tratando de normas que flexibilizam direitos fundamentais dos trabalhadores como, por exemplo, o princípio da irredutibilidade salarial, ao permitir a redução do salário, mediante acordo ou convenção coletiva (inciso VI do art. 7º da CF).

É entendido que, para a existência de uma conciliação entre o fator econômico e o social, no qual, define-se, como a sobrevivência do trabalhador e sua família, necessário uma maior flexibilização nas condições de trabalho, como define Nascimento (2001, p.63):

> A flexibilização resultou de vários fatores, como da crise do Petróleo, das transformações políticas do leste europeu, da necessidade do desenvolvimento das comunidades econômicos internacionais, do avanço da tecnologia e do desemprego, que levam a revisão de algumas leis trabalhistas [...].

Na mesma linha, Martins (2013) defende a flexibilização das normas trabalhistas sob o prisma de preservação dos direitos mínimos dos trabalhadores e a manutenção da empresa, permitindo a continuidade no emprego:

> A flexibilização das normas do Direito do Trabalho deve assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, em contrapartidas, a manutenção da empresa e que devem ser executados por meio da modificação de comendo legais, procurando outorgar aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao empregador a possibilidade de adaptação de seu negócio, normalmente em épocas de crise econômica [...], de modo a permitir também a continuidade do emprego do trabalhador e a sobrevivência da empresa, [...].

Ainda, a negociação coletiva é a melhor forma e também pode ser democrática como sustenta Silva (2002, p. 123):

> A negociação coletiva é como motor básico que impulsiona todo o Direito do Trabalho moderno. [...], os sindicatos ocupam o interesse das categorias que representam, criando normas e condições de trabalho. [...]. O legislador estabelece os parâmetros da negociação, impondo-lhe os limites máximos através dos princípios constitucionais, [...]. A partir daí, a negociação coletiva preenche o espaço deixado pelo legislador, fixando e acolhendo em normas concretas os interesses dos grupos representados pelos sindicatos. [...] vê-se que a flexibilização é sinônimo de adaptação. É e foi sempre um fenômeno constante na vida do direito. O Direito do Trabalho por sua abertura ao concreto percebe e assinala com mais transformações.

Observa-se que o entendimento acima exposto traz a flexibilização como um processo que transforma a rigidez em algo mais flexível, dando elasticidade às regras do direito do trabalho visando melhores condições de trabalho aos trabalhadores e a adequação destas às grandes alterações ditadas pelas crises econômicas e pelo desenvolvimento tecnológico.

Como já referido, a Constituição Federal de 1988 reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho, trazendo alguns preceitos que defendem a flexibilização de alguns direitos trabalhistas, mediante acordo ou convenção coletiva, mesmo em se tratando de direitos fundamentais dos trabalhadores, permitindo a redução do salário, compensação de jornada, aumento da jornada em trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, dentre outros.

Da mesma forma, os Tribunais Regionais e o Tribunal Superior do Trabalho também eram favoráveis à flexibilização, como previam diversas Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST, as quais permitiam uma série de flexibilização de direitos trabalhistas, em prol da negociação coletiva.

Contudo, recentemente houve uma mudança deste entendimento, especialmente pelo Tribunal Superior do Trabalho, adotando um posicionamento mais restritivo, dando prevalência à norma estatal heterônoma, como forma de preservar os direitos mínimos dos trabalhadores, não permitindo a negociação desses direitos.

7 - PROJETO DE LEI Nº 5.483/01

O projeto de Lei n. 5.483/01, diz respeito a chamada “flexibilização das relações de trabalho”, que pretendia alterar o disposto no artigo 618 da CLT, dando-lhe a seguinte redação: “As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho”. O referido projeto foi aprovado pelo Executivo, mas sofreu modificações ao ser encaminhado ao Senado Federal, gerando diversos debates na doutrina.

Para Nascimento (2003), se o projeto de lei for desarquivado, e aprovado pelo Senado, inúmeros direitos trabalhistas, conquistados durante a história, certamente serão reduzidos, como por exemplo: o valor da remuneração do repouso semanal, que poderá ser em qualquer dia da semana; redução dos adicionais do trabalho noturno, insalubre ou perigoso e transferência; ampliação do prazo para pagamento do salário; ampliação das hipóteses do trabalho extraordinário; redução do período de gozo de férias, ampliação do seu fracionamento; redução

do valor de depósito do FGTS; transformação do 13º salário em parcelas mensais; dentre outras reduções de direitos, que durante décadas foram conquistados.

Portanto, é visível a inconstitucionalidade da matéria versada no Projeto, na medida em que pretende ampliar as hipóteses de flexibilização autorizadas expressamente pelo artigo 7º da Constituição Federal de 1988, retirando direitos e conquistas históricas dos trabalhadores, sob a ilusão de que haverá igualdade nas negociações coletivas, agravando-se a crise social e a concentração de renda.

Em suma, numa eventual aprovação da Lei, a única parte vitoriosa é o empregador, que poderá negociar, por intermédio de seu sindicato patronal, reduzindo ou suprimindo direitos mínimos dos trabalhadores, com o único intuito de obter lucro.

Posição contrária, Hainzenreder (2012) defende a prevalência do negociado sobre o legislado, sob o argumento e que se a Lei Suprema autoriza a flexibilização *in pejus* do salário, por meio de negociação coletiva, outras tutelas previstas no artigo 7º da CF também poderiam ser transacionadas por meio de negociação coletiva.

Assim, quando a Constituição Federal permite a flexibilização mediante a redução salarial, isto significa que o termo salário abarca todas as parcelas de natureza salarial. Portanto, podem ser reduzidos por meio de negociação coletiva o salário básico, as comissões, percentagens, gratificações, diárias de viagem, dentre outras prestações *in natura* que o empregador, por força do contrato ou costume fornecer habitualmente ao empregado.

A questão acerca do referido Projeto de Lei é muito debatida, e há posições divergentes. Alguns autores entendem que a aprovação da Lei não é inconstitucional, na medida em que a própria Constituição em seu artigo 7º prevê a flexibilização das normas trabalhistas, podendo alterar *in pejus* o salário do empregado, em descompasso com o princípio da irredutibilidade salarial.

Posição contrária à aprovação do referido projeto de lei, sustenta que haverá uma perda considerável dos direitos conquistados pelos trabalhadores durante a história, numa tentativa de

precarização de direitos, aliados a um processo de degradação dos salários indiretos e programas sociais, em total afronta ao texto consolidado e aos princípios que norteiam o Direito do Trabalho, em especial o princípio da proteção e o princípio da irrenunciabilidade.

8 - LIMITES ÀS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Desta forma, imperioso verificar se há necessidade ou não de impor limites às negociações coletivas. Diante disso, questiona-se se os entes coletivos, fundado no princípio da autodeterminação, podem estabelecer condições distintas do disposto na legislação, sem ferir os princípios previstos no artigo 7º da Constituição Federal, no que tange aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Por sua vez, o artigo 613 da CLT[6] não estabelece quais os direitos que podem ser objeto de negociação coletiva, apenas referindo que os instrumentos normativos devem conter as condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho.

Para determinar qual norma deverá prevalecer em determinado caso concreto, a doutrina utiliza o princípio da norma mais favorável, mas quando existe um confronto entre a norma coletiva e regra heterônoma, o que deve prevalecer?

Para Delgado (2014) os instrumentos normativos podem prevalecer no padrão geral heterônomo justrabalhista em apenas duas hipóteses: quando as normas coletivas conferem direitos superiores aos impostos pelas regras estatais; e quando transacionam parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

[6] Art. 613 CLT – As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:
I – designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;
II – prazo de vigência;
III – categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;
IV- condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;
V- normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos;
VI – disposições sobre o processo de sua prorrogação e revisão total ou parcial de seus dispositivos;
VII – direitos e deveres dos empregados e empresas;
VIII – penalidades para os Sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos;

Segundo o autor (DELGADO, 2014), não pode ser considerada efetiva a negociação coletiva quando há simples concessão de benefícios aos empregados, sem que haja mutuas concessões, bem como nos casos onde há simples renúncia de direitos de empregados, sem a existência de contrapartida do empregador, na medida em que a negociação coletiva não detém poderes de renúncia sobre direitos de terceiros, já que deve existir a contrapartida de uma das partes contratantes.

Portanto, para que a negociação coletiva seja válida, necessita haver uma "transação entre os entes coletivos, ou seja, atos bilaterais ou multilaterais por meio dos quais um dos contratantes concorda em dispor de determinado direito em troca de outros que lhe serão conferidos pela norma coletiva" (HAINZENREDER, p. 84).

Por sua vez, Nassif (2001) afirma que os direitos trabalhistas constitucionalizados nunca são disponíveis pelo trabalhador de forma individual, na medida em que a disponibilidade, quando existente, somente se manifesta de forma coletiva.

Assim, a autora (NASSIF, 2001) atribui aos direitos disponíveis coletivamente o qualificativo de "direitos flexíveis", embora sejam semiflexíveis, já que exigem uma condição especial para transacionar ou até renunciar direitos mediante acordo ou convenção coletiva. Entretanto, os direitos rígidos podem ser chamados também de "direitos inflexíveis", pois sequer por norma coletiva são passíveis de alteração.

Portanto, podem ser flexibilizados os direitos individuais ou coletivos desde que por instrumentos coletivos, exceto os direitos difusos, pois transcendem a esfera do indivíduo ou da coletividade, já que afetam um conjunto maior de pessoas, não podendo ser disponíveis haja vista a falta de legitimação.

Destaca Hainzenreder (2012) que não se pode confundir flexibilização com desregulamentação de direitos. Este último é um retrocesso na conquista dos direitos dos trabalhadores ao longo da história. Deve-se ter em mente que o sistema jurídico-normativo deve ser analisado à luz das constantes transformações sociais que ocorrem praticamente de forma

cotidiana, e a flexibilização dos direitos traz a valorização do processo de negociação entre empregados e empregadores coletivamente representados.

Segundo o entendimento de Henzenreder (2012) a negociação coletiva privilegia a autonomia privada coletiva, como forma de entendimento entre as partes envolvidas no que se refere às condições que serão à eles aplicadas. Isso não significa que a negociação traga prejuízo aos trabalhadores, ou violação ao princípio da proteção, na medida em que a presença do sindicato representativo da categoria profissional coloca as partes em posição de igualdade, negociando cláusulas benéficas aos seus representados, mesmo que importe na transação de direitos previstos em lei.

Posição contrária à flexibilização, Berger (2004) defende que a grande maioria dos sindicatos profissionais não possui alto poder de negociação nem conta com a devida compreensão tanto dos empregadores quanto das entidades sindicais patronais, o que dificulta as negociações entre as partes. Somado a isso, não é comum encontrar nas normas coletivas condições de trabalho com benefícios superiores aos fixados em Lei.

Assim, sem uma garantia mínima fixada em lei como patamar para que a negociação coletiva se desenvolva, é pouco provável que as condições negociadas favoreçam aos empregados.

Para Berger (2004), a flexibilização prejudicará de sobremaneira o sistema de autocomposição, chegando ao ponto em que os empregados não terão mais interesse em negociar para contar com a garantia da lei. Assim, a supremacia dos acordos e das convenções coletivas sobre a lei não fortalecerá as negociações coletivas.

Portanto, se houver a aprovação do projeto de lei que flexibiliza as normas trabalhistas, esta prejudicará no curto prazo os empregados, e no futuro, prejudicará as negociações trabalhistas, na medida em que a autocomposição irá se resumir aos fortes sindicatos profissionais, cujo número não é significativo. Isso porque os sindicatos profissionais comuns não encontrarão espaço para negociar melhores condições de trabalho, enquanto aos sindicatos patronais convém a negociação para fugir das condições legais mínimas, já que estas serão reduzidas.

9 – ANÁLISE JURISPRUDENCIAL SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS

Inicialmente cabe destacar que houve uma evolução do Tribunal Superior ao longo dos últimos anos: passando de uma postura mais favorável à flexibilização em face da negociação coletiva, para um entendimento mais restritivo. A posição atual do Tribunal Superior é contrária a flexibilização ampla e irrestrita, pretendendo rechaçar uma eventual precarização do trabalho.

Desta forma, protege-se a classe trabalhadora ao invalidar, por exemplo, cláusulas normativas que diminuam ou extinguem normas de proteção à higiene, saúde e segurança do trabalho, na medida em que são considerados direitos indisponíveis dos trabalhadores.

Para ilustrar a evolução que se deu no âmbito do TST, seguem dois julgados que tratam sobre a matéria prevista no parágrafo 1º do artigo 58 da CLT: “Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários”.

O primeiro julgado é do ano de 2005 e decide pela validade da cláusula coletiva prevendo a supressão no cômputo das horas trabalhadas:

"DIFERENÇAS DE HORAS EXTRAS PELA CONTAGEM MINUTO A MINUTO PREVISÃO, EM INSTRUMENTO COLETIVO, DE DESCONSIDERAÇÃO DOS QUINZE MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA LABORAL - VALIDADE DA NORMA COLETIVA. O direito às horas extras decorrentes do critério de contagem minuto a minuto (OJs 23 e 326 da SBDI-1 do TST) é consequência de construção jurisprudencial e, embora recentemente transformado em dispositivo consolidado (art. 58, § 1º), não se insere dentre os direitos trabalhistas irrenunciáveis, de modo que não há óbice para que o referido direito seja objeto de negociação coletiva. Com efeito, a previsão em norma coletiva, no sentido de desconsiderar os quinze minutos que antecedem e sucedem a jornada laboral, constitui hipótese típica de prevalência do negociado sobre o legislado, em flexibilização autorizada pela própria Constituição Federal. Isso porque a possibilidade de inserir período de tolerância para a marcação dos cartões de ponto encontra respaldo no princípio da razoabilidade e nas hipóteses de flexibilização autorizadas pela Constituição Federal, pois, se a Carta Magna admite a redução dos dois principais direitos trabalhistas, que são o salário (CF, art. 7º, VI) e a jornada de trabalho (CF, art. 7º, XIII e XIV), todos aqueles que deles decorrem também são passíveis de flexibilização. Nesse contexto, a decisão recorrida, ao desconsiderar a norma coletiva em comento, vulnerou o disposto no art. 7°, XXVI, da Constituição Federal, que determina o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, razão pela qual deve ser reformada para que seja aplicada a norma que instituiu a cláusula de tolerância

de quinze minutos no tempo que antecede e sucede a jornada de trabalho."[7].

O segundo julgado foi publicado no ano de 2014 e decide de maneira contrária ao julgamento supracitado, decidindo pela impossibilidade do reconhecimento da cláusula coletiva que elastece o limite previsto no artigo 58 da CLT:

"RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. SUPRESSÃO POR NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. A jurisprudência desta Corte consolidou o entendimento de que, a partir da vigência do art. 58, § 1º, da CLT, é inválida cláusula de norma coletiva que elastece o limite de cinco minutos que antecedem e sucedem a jornada para fins de apuração de horas extras. Desse modo, estando previsto na norma coletiva que rege a categoria profissional do obreiro que não serão devidos os quinze minutos imediatamente anteriores ao início da jornada normal de trabalho ou posteriores ao término do labor, tem-se por violado o art. 58, § 1º, da CLT e por contrariadas a Súmula nº 366 do TST e a Orientação Jurisprudencial nº 372 da SBDI-1 do TST. Recurso de revista conhecido e provido."[8].

Outro exemplo que bem demonstra a nova tendência do TST é a alteração realizada na Súmula nº 364, que cancelou o item II, que assim previa: "A fixação do adicional de periculosidade, em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, deve ser respeitada, desde que pactuada em acordos ou convenções coletivos".

Apesar dos exemplos citados, a Corte Superior Trabalhista tem-se manifestado de forma quase uníssona no sentido de validar a norma coletiva, ainda que mais restritiva de direitos ao empregado, em situações excepcionais, como notadamente é o caso da limitação das horas *in itinere* e da validade da jornada 12x36, conforme disposto na Súmula nº 444 do TST.[9]

Com essa breve amostragem, demonstra-se o atual entendimento do TST, o qual defende a predominância da lei sobre a norma coletiva, com exceção de pontuais hipóteses legais ou situações já consolidadas pela jurisprudência trabalhista.

---

[7] BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, RR-126.174/2004-900-04-00.1, Quarta Turma, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Brasília, DF, Data de Publicação: DEJT 11/02/2005. Disponível em http://www.tst.jus.br/jurisprudencia. Acesso em 15.05.2016.

[8] BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, RR-4072-35.2012.5.12.0039, Sétima Turma, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues,, Brasília, DF, Data de Publicação: DEJT 20/06/2014. Disponível em http://www.tst.jus.br/jurisprudencia. Acesso em 20.05.2016

[9] Súmula 444 TST – Jornada de Trabalho. Norma coletiva. Lei. Escala de 12 por 36. Validade.
É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

11 - CONCLUSÃO

A flexibilização das normas trabalhistas possibilita às partes interessadas, empregador e empregado, pactuarem condições de trabalho, mostrando-se essencial para compatibilizar e adaptar as relações de emprego com as mudanças sociais atuais, especialmente no contexto da economia.

Assim, para alguns autores, a relativização dos direitos trabalhistas em épocas de crises, pode ser determinante para criar novas vagas de emprego ou auxiliar na manutenção do vínculo, como a flexibilização salarial e de jornada de trabalho que estão previstas na Constituição Federal.

Isso porque o direito positivado nem sempre consegue acompanhar a dinâmica das relações de trabalho, principalmente a relação de emprego, marcada pela globalização e evolução tecnológica, defendendo as normas coletivas como meio eficaz para adequar as regras aplicáveis a cada categoria econômica na sua realidade fática.

A flexibilização das normas trabalhistas é uma tendência de escala mundial e deve ser assistida por entes coletivos devidamente estruturados, observados os padrões mínimos de proteção. É um instrumento de política social, caracterizada pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, sendo de importância fundamental a participação conjunta de trabalhadores e empresários para uma eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos comuns o desenvolvimento econômico e o bem-estar social.

No entanto, deve-se sempre levar em consideração que a flexibilização não pode ser feita de forma ampla e irrestrita que prejudique direitos fundamentais do trabalhador. O Tribunal Superior segue estes ditames e busca proteger os trabalhadores ao invalidar cláusulas normativas que diminuam ou suprimam as normas de proteção à higiene, saúde e segurança do trabalho, na medida que se tratam de direitos indisponíveis.

A doutrina favorável à flexibilização, sustenta que a flexibilização responsável e não abusiva é fundamental para a viabilização das relações de trabalho, em observância aos direitos fundamentais, não havendo motivos para se acreditar que a negociação coletiva coloca em xeque os direitos do trabalhador. A flexibilização não pressupõe prejuízo aos trabalhadores ou violação ao princípio da proteção, na medida em que a presença da entidade sindical elimina a hipossuficiência dos trabalhadores e coloca as partes em posição de igualdade, sendo certo que a

ela compete negociar cláusulas em benefício aos seus representados, mesmo que para isso tenha que transacionar determinados direitos previstos em lei.

Entretanto, posição contrária à flexibilização, defende que a grande maioria dos sindicatos profissionais não possui alto poder de negociação em face aos sindicatos patronais, sendoincomum encontrar nos acordos e convenções coletivas, condições de trabalho superiores aos fixados em lei, não havendo que se falar, portanto, em igualdade entre empregadores e empregados, mesmo que estes últimos estejam representados pelo seu sindicato de classe.

Portanto, sem uma garantia mínima fixada em lei, a qual deverá ser observada quando da negociação, é pouco provável que as normas coletivas favoreçam aos empregados. Ao contrário, as negociações tendem a se tornar mais favoráveis ao empregador, pois é quem detém o poder de negociação, sob a ameaça de retirar benefícios garantidos em lei, reduzindo, assim, o poder dos sindicatos profissionais de acrescentar algo de novo às suas reinvindicações.

Se o Projeto de Lei que altera o art. 618 da CLT - o qual defende a flexibilização das normas trabalhistas-, for aprovado, esta prejudicará de sobremaneira os empregados e, no futuro, as negociações trabalhistas, pois as negociações serão viabilizadas apenas pelos grandes sindicatos profissionais que possuem mais força sindical, sabendo-se que são a minoria num universo de sindicatos profissionais.

Desta forma, não se justifica a possibilidade da flexibilização das normas trabalhistas, pelo simples argumento de que a mesma não reduz direitos mínimos dos trabalhadores, pois para tanto, não há necessidade de flexibilizar normas se os direitos mínimos dos trabalhadores já se encontram garantidos em lei, podendo ser concedidos benefícios além da garantia legal, sem necessidade de criar normas mediante negociação coletiva.

Isso porque restou demonstrado ao longo de toda a história, que jamais houve igualdade entre empregados e empregadores, não sendo diferente nos dias de hoje, na medida em que os sindicatos patronais possuem alto poder econômico e social em face aos sindicatos profissionais, não tendo estes, nenhuma chance de poder negociar no mesmo patamar. Notória, portanto, a condição de hipossuficiência dos trabalhadores, motivo que por si só afasta a possibilidade de flexibilização ampla das normas trabalhistas.

Verificamos que a jurisprudência dominante do Tribunal Superior do Trabalho adota entendimento favorável a prevalência do legislado em face ao negociado, como forma de proteger os direitos mínimos dos trabalhadores, garantidos constitucionalmente, em atenção ao princípio da proteção e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

11 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro, *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2009.

BERGER, Victor Augusto. *Fundamentos e Consequências da flexibilização das normas do trabalho*. Ed. Nova Harmonia, São Paulo, 2004.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, RR-126.174/2004-900-04-00.1, Quarta Turma, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Brasília, DF, Data de Publicação: DEJT 11/02/2005. Disponível em http://www.tst.jus.br/jurisprudencia. Acesso em 15.05.2016.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, RR-4072-35.2012.5.12.0039, Sétima Turma, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues,, Brasília, DF, Data de Publicação: DEJT 20/06/2014. Disponível em http://www.tst.jus.br/jurisprudencia. Acesso em 20.05.2016

CAMINO. Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 3ª ed. Porto Alegre: Síntese, 2003.

CLAMER, Rubens Fernando. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores.* São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do trabalho*. São Paulo: LTR, 3ª edição, 2004.

(_____). *Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2014.

MARTINS. Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho.* São Paulo: Atlas, 2013.

(_____).*Flexibilização das condições do trabalho*. São Paulo: Atlas.

HAIZENREDER Júnior, Eugênio. Alves, Patricia Mota. *Um estudo sobre a flexibilização das normas trabalhistas por meio de negociação coletiva*. Repositório Autorizado de Jurisprudência TST: 08/95. Porto Alegre: HS Editora, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 27ª ed. São Paulo: 2001.

(_____). *Compêndio de direito sindical*.São Paulo: LTr, 2003.

NASSIF, Elaine Noronha. *Fundamentos da flexibilização***.** São Paulo: Ed. LTR, 2001.

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

SILVA, Antônio Álvares. *Flexibilização das relações de trabalho*. São Paulo: LTR, 2002.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 10ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.