XXIV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - UFS

DIREITO DO TRABALHO E SEGURIDADE SOCIAL

LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA

MARIA AUREA BARONI CECATO

MIRTA GLADYS LERENA MANZO DE MISAILIDIS

Copyright © 2015 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 – UFRN
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR
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

Conselho Fiscal
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR
Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches - UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)
Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias
Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC
Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU
Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC
Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC
Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM
Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA
Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladmir Oliveira da Silveira – UNINOVE

D598

Direito do trabalho e seguridade social [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFS;
Coordenadores: Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva, Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis, Maria Aurea Baroni Cecato– Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-037-4
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: DIREITO, CONSTITUIÇÃO E CIDADANIA: contribuições para os objetivos de desenvolvimento do Milênio.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Trabalho. 3. Seguridade. I. Encontro Nacional do CONPEDI/UFS (24. : 2015 : Aracaju, SE).

CDU: 34

CONPEDI
Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXIV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - UFS

DIREITO DO TRABALHO E SEGURIDADE SOCIAL

Apresentação

GRUPO DIREITO DO TRABALHO E SEGURIDADE SOCIAL

Editorial

A presente publicação é concebida como fonte de debates sobre os conteúdos das políticas e normas adotadas pelo ordenamento do trabalho e da seguridade social. Sem deixar de reconhecer o perigo de pretender petrificar o conhecimento, consideramos necessário e útil contar com uma coletânea que contenha e sintetize os aspectos principais da evolução histórica, das reflexões filosóficas e jurídicas que vem sendo abordadas por diferentes gerações na procura de uma organização social e política que permita assegurar a todos as condições de alcance do bem-estar e da dignidade.

É esse o sentido que se pretende ressaltar, assinalando que Direito não é um fim em si próprio, mas um mero instrumento elaborado pelo homem para a vida em sociedade, instrumento esse que deve ter um único objetivo: lograr o melhor desenvolvimento de todos e cada um dos seres humanos, tornando-se realidade o princípio da igualdade com liberdade num mundo mais solidário.

Por outro ângulo, vale o registro de que somos cientes de que o direito do trabalho e a seguridade social, assentados, ambos, nos direitos sociais, são fortemente impactados por questões ideológicas e políticas, suscitando controvérsias sobre temas de calorosas discussões. Portanto, buscamos trabalhar no sentido de transformar o encontro dos pesquisadores da área em oportunidade de intercâmbio acadêmico, de difusão das doutrinas em voga, de correntes jurisprudenciais e de conhecimento das experiências forenses dos diferentes grupos de pesquisadores.

Esperamos que esta coletânea resulte em acessível leitura, pois trata de temas que podem ser de interesse geral, não só para os estudiosos do Direito do Trabalho e da Seguridade da Social, mas também para outros profissionais ou atividades vinculadas à defesa dos direitos dos trabalhadores. Nesse propósito, ela foi dividida cinco eixos temáticos, a saber: I - Intervenção estatal nas relações individuais do trabalho: II - Proteção à dignidade humana e novas pautas hermenêuticas no contexto do constitucionalismo contemporâneo; III - Proteção à integridade física e mental da saúde do trabalhador no meio ambiente laboral; IV -

Impactos da Globalização: terceirização e flexibilização e o futuro das normas internacionais e finalmente V - Seguridade e Previdência social.

I - INTERVENÇÃO ESTATAL NAS RELAÇÕES INDIVIDUAIS DO TRABALHO

Em atenção à intervenção do Estado nas Relações de Trabalho, não é recente a dialética entre os modelos negociado e legislado, expressões utilizadas pelo saudoso Amauri Mascaro Nascimento. Tendo em vista a matriz romano-germânica, o ordenamento jurídico brasileiro optou por adotar uma normatização detalhada das relações de trabalho (modelo legislado) no fito de estabelecer a proteção social do hipossuficiente, através do estabelecimento de direitos mínimos, que servem de patamar civilizatório para a negociação coletiva, que tem o papel suplementar de estabelecer normas autônomas provindas dos interlocutores sociais representantes dos empregados e empregadores. Nesse eixo:

O artigo intitulado A CRFB/88 E O PROBLEMA DA DURAÇÃO DO TRABALHO EM TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO: IDENTIFICANDO AS CONTRADIÇÕES POLÍTICO-JURÍDICAS DA INTERVENÇÃO ESTATAL NO SISTEMA BRASILEIRO DE RELAÇÕES DE TRABALHO é de autoria de Luiz Felipe Monsores de Assumpção. Nele, o autor informa que no Brasil, a análise da produção regulatória e jurisprudencial, no que concerne à temática do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento dá conta de um processo de flexibilização das antigas referências principiológicas e normativas, inclusive aquelas positivadas na própria CLT.

Em DIÁLOGO DAS FONTES: A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA FUNÇÃO SOCIAL PREVISTO NO ARTIGO 421 DO CÓDIGO CIVIL NOS CONTRATOS DE TRABALHO, Jackson Passos Santos e Clarice Moraes Reis observam as concepções acerca do princípio da solidariedade social como fundamental para a garantia do Estado Democrático de Direito e seus reflexos na ordem infraconstitucional. Ao mesmo tempo, discorrem sobre o conceito de função social do contrato previsto no artigo 421 do Código Civil de 2002 e consideram, nesse contexto, os princípios da conservação dos contratos e da autonomia privada.

OS LIMITES JURÍDICOS FIXADOS PELA LEI COMPLEMENTAR 103 DE 2000 PARA A INSTITUIÇÃO DO PISO SALARIAL ESTADUAL é o texto desenvolvido por Tacianny Mayara Silva Machado e Bruno Martins Torchia. Nele, os autores analisam os limites jurídicos do piso salarial estadual fixado em alguns Estados, em decorrência da outorga legislativa conferida pela Lei Complementar 103, de 14 de julho de 2000 e previsão no artigo 7º, inciso V, da Constituição Federal de 1988, para os empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

II - PROTEÇÃO À DIGNIDADE HUMANA E NOVAS PAUTAS HERMENÊUTICAS NO CONTEXTO DO CONSTITUCIONALISMO CONTEMPORÂNEO

Em um viés consagrador de valores éticos da sociedade, a Constituição brasileira de 1988 elevou o princípio da dignidade da pessoa humana à posição de fundamento da República Federativa do Brasil, sendo considerado, por grande parte da doutrina, como um supra princípio. Dessa forma, não fez outra coisa senão considerar que o Estado existe em função de todas as pessoas e não estas em função do Estado. Assim, toda ação do Estado e da sociedade deve se pautar na pessoa como um fim em si mesmo, em uma perspectiva kantiana, sob pena de ser considerada inconstitucional. Esse é o eixo em que se acham:

Abordando OS FUNDAMENTOS TRADICIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO: NOVAS PAUTAS HERMENÊUTICAS E TEÓRICO-FILOSÓFICAS PARA SUA RECONFIGURAÇÃO, NO CONTEXTO DO CONSTITUCIONALISMO CONTEMPORÂNEO, Juliana Teixeira Esteves e Fernanda Barreto Lira, descrevem como a teoria jurídico-trabalhista crítica problematiza e refuta o trabalho contraditoriamente livre /subordinado como objeto do direito do trabalho e a maneira como a luta reformista monopolizou os movimentos sindicais contemporâneos. Elas têm como ponto de partida as pautas hermenêuticas e os fundamentos teórico-filosóficos propostos pelo professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade no grupo de pesquisas Direito do Trabalho e teoria social crítica do PPGD/UFPE.

No texto PROFESSORES READAPTADOS: A BUSCA PELA IDENTIDADE, com o objetivo de investigar juridicamente os problemas vivenciados pelos professores que enfrentam a readaptação, Daniel Roxo de Paula Chiesse e Mariana Carolina Lemes analisam os direitos e situações cotidianas dessa parcela do professorado. A questão reveste-se de interesse, uma vez que a educação é reconhecida como meio de constituição da pessoa capaz, emancipada, confrontando-se o direito à educação com a própria noção de dignidade da pessoa humana.

SUPEREXPLORAÇÃO, NEOLIBERALISMO E DIREITO DO TRABALHO NA AMÉRICA LATINA: A DIVISÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NOS PAÍSES DEPENDENTES é o estudo empreendido por Naiara Andreoli Bittencourt. A autora utiliza, como categoria central de análise, a superexploração do trabalho a partir da localização geopolítica latino-americana no sistema-mundo e sua atualização com os impactos das novas morfologias do mundo do trabalho no cenário neoliberal contemporâneo, em que predominam os postos de trabalho precarizados, informais, subcontratados, mal-remunerados e subalternizados.

Abordando O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE APLICADO À RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO NAS ATIVIDADES NÃO LUCRATIVAS, Dirceu Galdino Barbosa Duarte e Talissa Estefania Tomaz Tomiyoshi, considerando a aplicação do princípio da primazia da realidade nas relações trabalhistas, tratam do conflito nascido entre o conceito de empregado doméstico trazido pelo art. 7º, a, da CLT e o apresentado pelo art. 1º da Lei nº 5.859/72 que divide a doutrina e a jurisprudência quanto à atuação desse tipo de empregado nas atividades econômicas não lucrativas.

José Washington Nascimento de Souza aborda o CRÉDITO TRABALHISTA: PRESCRIÇÃO E ATUALIZAÇÃO FERINDO A DIGNIDADE DO TRABALHADOR, têm em conta que a Constituição da República Federativa do Brasil inclui, entre os direitos sociais, a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar e, ao mesmo tempo, consideram que, em não havendo lei complementar regulando a matéria, o empregador encontra-se liberado de obrigação de pagamento de qualquer indenização compensatória pela dispensa arbitrária ou sem justa-causa.

PROTEÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR NA FASE "PÓS-CONTRATUAL" DE EMPREGO é o estudo sobre o qual se debruça Christine De Sousa Veviani. O referido estudo converge para a aplicação da extensão da proteção da dignidade da pessoa do empregado na fase pós-contratual, sugerindo a condenação do contratante em indenização por dano extrapatrimonial em razão do mero atraso na disponibilização do quantum rescisório. O objetivo da proposta é de estabelecer medida preventiva, educativa e punitiva contra ilegalidades, em um momento de aparente liberdade, que, ao revés, contempla abusos de poder.

Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva e Emerson Albuquerque Resende examinam O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA: POSSÍVEIS CONTRIBUIÇÕES AO MODELO BRASILEIRO. No referido estudo, considerando Os Estados Unidos da América como berço das ações afirmativas e detentores de complexo sistema jurídico de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, as autores destacam dispositivos legais, decisões da Suprema Corte, doutrina e dados estatísticos do aludido país, informando o processo inclusivo ali construído. O trabalho é resultado de uma pesquisa exploratória em fontes bibliográficas e documentais.

Adaumirton Dias Lourenço e Maria Aurea Baroni Cecato são os autores do texto intitulado PROTEÇÃO DOS CRÉDITOS LABORAIS: DISTINÇÕES RELEVANTES ENTRE OS PRINCÍPIOS DA DESPERSONALIZAÇÃO DO EMPREGADOR E DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA DO EMPREGADOR. Nessa

abordagem, os autores referidos consideram as naturezas jurídicas distintas dos dois princípios mencionados no título, além de outras diversidades entre eles existentes, malgrado as pretensões semelhantes de ambos. Têm como objetivo propor melhor adequação dos aludidos princípios para efeitos de aplicação dos mesmos, de grande relevância na proteção da dignidade do trabalhador.

III - PROTEÇÃO À INTEGRIDADE FÍSICA E MENTAL DA SAÚDE DO TRABALHADOR NO MEIO AMBIENTE LABORAL

Foi concebido um foco especial para o direito fundamental ao meio ambiente sadio e equilibrado, de terceira dimensão, diante do constante desrespeito, nas relações de trabalho, de ordem pública e privada, revelado pelo alto índice de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais de natureza física e emocional, de sorte a merecer um tratamento especial, máxime em vista dos princípios da prevenção e precaução, salvaguardando as futuras gerações. Encontram-se nesse eixo:

No artigo ADICIONAL NOTURNO E SAÚDE: UMA TESE PELA DIGNIDADE NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO, Sérgio Saes e Leda Maria Messias da Silva demonstram que o labor noturno deve ser considerado um serviço extraordinário, posto que representa ônus excessivo ao obreiro, trazendo, conseqüências no contexto familiar, no convívio social, no psicológico, na saúde e, por fim, porque impacta diretamente na produção.

Em O DIREITO A UM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SALUBRE EM JUÍZO: O CASO SHELL-BASF, Humberto Lima de Lucena Filho e Marcílio Toscano Franca Filho cuidam de analisar os detalhes de um dos casos mais paradigmáticos julgados pela Justiça do Trabalho em matéria de direito ambiental do trabalho. O texto aborda cuidadosamente os fatos e a tramitação processual da ação judicial que tem como objeto os danos ambientais, sociais e coletivos do referido caso.

Maria Aparecida Alkimin apresenta UMA ANÁLISE DO ASSÉDIO MORAL À LUZ DA TIPIFICAÇÃO PENAL E AS VICISSITUDES RELACIONADAS À COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO, onde o objetivo é partir da conceituação originária do fenômeno assédio moral, que remonta às pesquisas de campo com trabalhadores e estudos realizados na área da psicologia do trabalho, para inseri-lo no campo da ciência do Direito, estabelecendo os elementos caracterizadores do assédio moral para fins de enquadramento jurídico-legal e consequente busca da tutela jurídica, inclusive na órbita penal.

ASSÉDIO MORAL ASCENDENTE é texto de autoria de André Gonçalves Zipperer. Partindo de casos práticos, o autor analisa a figura do assédio moral no ambiente de trabalho, na sua modalidade ascendente, ou seja, aquele que parte de uma ou várias pessoas em condição de controle, subordinado uma pessoa em condição hierárquica superior.

Em A PRÁTICA DO MOBBING SOB A PERSPECTIVA DO AVILTAMENTO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, Nivea Corcino Locatelli Braga analisa o mobbing e seus infaustos efeitos no ambiente laboral, nomeadamente no tocante à vileza ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

DANO MORAL AMBIENTAL COLETIVO CAUSADO NO ÂMBITO DO AMBIENTE DO TRABALHO é a denominação atribuída ao artigo de autoria de Celciane Malcher Pinto e Idelcleide Rodrigues Lima Cordeiro. As autoras buscam explanar o entendimento doutrinário e jurisprudencial do meio ambiente do trabalho, bem como aquele referente à modalidade de dano moral, dando conta de que existem decisões que reconhecem a ocorrência do dano referido em respeito ao princípio da reparação integral dos danos causados ao meio ambiente.

Mariana Gonçalves Gomes e Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis abordam OS ASPECTOS E DANOS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO ALÉM DOS MUROS DA EMPRESA, objetivando tratar da proteção à saúde e integridade do trabalhador sob a perspectiva do meio ambiente do trabalho, não somente compreendido como o habitat laboral onde o ser humano trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva, mas também como o ambiente no qual a empresa tem o dever de assegurar a saúde dos seus trabalhadores através da adoção de medidas adequadas de segurança e proteção.

O DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO E O ESTRABISMO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE é o texto de autoria de Rodrigo Guilherme Tomaz e Zaiden Geraige Neto. Nele os autores consideram a saúde do trabalhador intrinsecamente ligada ao ambiente laboral. O estrabismo aludido no título refere-se ao fato de que o empregado, ao se reconhecer como titular de um adicional de insalubridade ou periculosidade, alimenta a falsa sensação de ter sua saúde protegida, imagina, em vão, tê-la juridicamente tutelada.

Sob o título A MODERNIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA PARA ADEQUAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO ÀS NECESSIDADES CONTEMPORÂNEAS, Fernanda Mesquita Serva e Marcela Andresa Semeghini Pereira, tratam o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, em especial aquele do trabalho, concluindo que, para a manutenção da ordem econômica e do trabalho digno, deve-

se considerar o Tripé da Sustentabilidade que destaca a interdependência de elementos econômicos, sociais e ambientais.

IV - IMPACTOS DA GLOBALIZAÇÃO: TERCEIRIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO E O FUTURO DAS NORMAS INTERNACIONAIS

A globalização, econômica em sua base, mas, por conseqüência, também social, política e cultural, produz nítidos impactos na vida em sociedade e, naturalmente, também no mundo jurídico. Tais reflexos se fazem, igualmente, e por óbvio, na seara dos direitos sociais. No âmbito destes, provavelmente de forma mais acentuada, são produzidos nas relações laborais. Dos impactos aludidos, conquanto não devam ser desconsiderados os de cunho positivo, devem ser destacados aqueles que se revelam como constritores de direitos e, nada infrequentemente, como redutores de condições de dignidade. Pode-se registrar, nesse quadrante, desde a retração do Estado diante do agigantamento do poder das grandes corporações, o que reduz a promoção e defesa de direitos sociais, até as repercussões na reorganização das empresas que visam às condições de competitividade no mercado. Os direitos sociais arrolados no artigo 6º da Constituição Federal são, todavia, direitos fundamentais e devem ser preservados. Com efeito, fazem parte dos direitos firmados em princípios que convergem para o princípio nuclear da Constituição Federal, qual seja, o da dignidade humana. Nesse eixo:

Ailsi Costa De Oliveira e Ivan Simões Garcia abordam A TERCEIRIZAÇÃO E O PROBLEMA DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA NOS CASOS DE INADIMPLEMENTO DAS OBRIGAÇÕES LABORAIS, enfatizando o problema da responsabilidade entre empresas, mormente quando do inadimplemento das obrigações laborais e, notadamente, o caráter essencialmente precarizador da terceirização.

O estudo de Mariana Mara Moreira e Silva e Guilherme Tavares Fontes Mol, denominado TERCEIRIZAÇÃO: A RELAÇÃO TRILATERAL, considera que o surgimento da terceirização está alinhado à busca, pelas empresas, de maior competitividade, lucro, eficiência e redução de custos, os quais são essenciais para sobrevivência da atividade empresarial no mundo globalizado.

A FLEXIBILIZAÇÃO POSITIVA: UMA FORMA DE TUTELAR E PROMOVER A DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR é o texto de Maria Cecília Máximo Teodoro e Carla Cirino Valadão, onde os autores abordam a chamada flexibilização positiva, considerando que a flexibilização deve ser encarada como forma de ampliação de direitos e de promoção da dignidade da pessoa humana.

O artigo de Rodrigo Lychowski trata de BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA e tem em conta o fenômeno em duas entidades públicas, uma federal e a outra estadual, objetivando a análise da terceirização na seara pública, não apenas sob o ângulo teórico, mas também empírico. O texto tem, ainda, o intuito de considerar a convivência entre os servidores públicos e os trabalhadores terceirizados, dentre outras questões pertinentes ao fenômeno da terceirização.

Kátia Cristine Oliveira Teles desenvolve o tema DIREITO AO DESENVOLVIMENTO, CIDADANIA E TRABALHO: CONSEQUÊNCIAS DE UM PAÍS GLOBALIZADO, analisando o impacto da globalização no desenvolvimento social, principalmente no que tange ao acesso ao trabalho e à cidadania. Aborda, no plano geral, o direito ao desenvolvimento para depois traçar os aspectos principais de proteção ao trabalhador e os efeitos da globalização no mercado de trabalho.

A INCONSTITUCIONALIDADE DA FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA FRENTE AO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL é o tema sobre o qual Antonio Gomes de Vasconcelos e Gabriela de Campos Sena realizam um estudo crítico e exploratório da flexibilização trabalhista com o intuito de demonstrar a incompatibilidade do referido instituto com as bases principiológicas traçadas pela Constituição. Demonstram, através desse estudo, que o desenvolvimento da economia deve estar necessariamente atrelado aos postulados da boa-fé e da justiça social, conforme o disposto no artigo 170 da Carta Maior.

Flávio Filgueiras Nunes e Laira Carone Rachid Domith desenvolvem um estudo sobre FLEXIBILIZAÇÃO, INTENSIFICAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS COMO FATO GERADOR DO AFROUXAMENTO DAS RELAÇÕES FAMILIARES, com o objetivo é demonstrar que os efeitos deletérios da flexibilização e da intensificação laboral podem prejudicar de forma irreversível não apenas o trabalhador, mas todos que compõem o núcleo familiar no qual está inserido.

O IMPACTO DA GLOBALIZAÇÃO SOBRE A OIT E O FUTURO DAS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO é o tema abraçado por José Soares Filho e Lucas Barbalho de Lima. Nele, a Organização Internacional do Trabalho que, nas últimas décadas, em decorrência da globalização, deixou de ocupar um papel protagonista na produção das fontes formais, é analisada sob a perspectiva do seu futuro.

Sob o título GLOBALIZAÇÃO DA ECONOMIA: A IMIGRAÇÃO DE TRABALHADORES E AS CONVENÇÕES nºs 19, 97 e 143 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), Ednelson Luiz Martins Minatti e Amanda

Tirapelli desenvolvem um estudo que se volta para a atuação da Organização Internacional do Trabalho no desenvolvimento das normas internacionais. Nesse âmbito, consideram, notadamente, a preocupação da Organização no sentido de evitar a concorrência desleal que grupos empresariais passam a desenvolver na busca da efetivação do lucro.

V - SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL

A Seguridade Social é assente em princípios dos quais destaca-se a universalidade, posto que garantidora da extensão de sua não limitação a categorias determinadas. É sobre essa base democrática que foram perfilhados objetivos para os quais se volta um sistema composto por ações integradas dos Poderes Púbicos e da sociedade constituindo os direitos à saúde, à previdência e à assistência social, conforme determinam os artigos 194 e seguintes da Constituição Federal. Este é o eixo em que se apresentam:

O estudo de Pedro Miron de Vasconcelos Dias Neto e Andre Studart Leitao, PROTEÇÃO SOCIAL, PLANEJAMENTO E COERÊNCIA: O EFEITO SANFONA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA E A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 664/2014 versa sobre a importância de um planejamento cauteloso na instituição de um modelo seguro e sustentável de proteção social, de modo a prevenir retrações e descartes sociais inesperados que eventualmente podem caracterizar retrocesso social, mormente quando se observarem práticas estatais desalinhadas do propósito de economizar e reequilibrar as contas públicas.

A SEGURIDADE SOCIAL BRASILEIRA E A POSSIBILIDADE DE PROTEÇÃO PARA AS PESSOAS QUE NECESSITAM DE AUXÍLIO PERMANENTE DE UM TERCEIRO é o texto elaborado por Zélia Luiza Pierdoná e Carlos Gustavo Moimaz Marques. O trabalho aborda a dependência, caracterizada como a hipótese em que uma pessoa necessita da atenção e auxílio de uma terceira pessoa para realizar as atividades básicas da vida diária e apontada por organismos internacionais como objeto de proteção social. Vale-se do sistema de proteção espanhol, como exemplo e considera a inclusão da referida dependência, no sistema de proteção social brasileiro.

Maria Áurea Baroni Cecato

Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva

Mirta Gladys Lerena Manzo de Misailidis

A FLEXIBILIZAÇÃO POSITIVA: UMA FORMA DE TUTELAR E PROMOVER A DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR

POSITIVE FLEXIBILITY: A WAY TO PROTECT AND PROMOTE THE LABOURER'S DIGNITY

Carla Cirino Valadão
Maria Cecília Máximo Teodoro

Resumo

No cenário político e jurídico atual, a flexibilização dos direitos trabalhistas é muito debatida, principalmente em razão das oscilações sofridas pelo mercado consumidor. Em regra, maior parte das análises sobre o tema cinge-se em torno da flexibilização trabalhista negativa, por meio de redução de direitos dos trabalhadores. Entretanto, a primazia da dignidade da pessoa é tendência em todo o ordenamento jurídico e é sob esta ótica que o Direito do Trabalho deve ser estudado. O direito laboral não pode ignorar essa tendência, pois tem por objeto o estudo das relações de trabalho cujo foco é o ser humano, o qual deve ser sempre valorizado. Dessa forma, no atual estágio de desenvolvimento da sociedade e do direito, não se admite a diminuição dos direitos trabalhistas, motivo pelo qual a flexibilização deve ser encarada como forma de ampliação de direitos e de promoção da dignidade da pessoa, o que a doutrina denomina como flexibilização positiva.

Palavras-chave: Flexibilização, Dignidade humana, Direitos trabalhistas

Abstract/Resumen/Résumé

In the current political and legal conjuncture, the labor rights flexibility have been much discussed, mainly due to the fluctuations suffered by the consumer market. As a rule, most of the analyzes on the subject is concerned with the negative labor flexibility, through reduction of labour' rights. However, the primacy of human dignity is trend throughout the legal system and it is in that meaning that the labor law should be studied. The labor law can not ignore this trend, it is engaged on the study of labor relations which focuses on the human, which should always be valued. Thus, in the current stage of societys development, the decrease in labor rights is not admitted, because the flexibility should be understood as a way of expanding rights and promotion of human dignity, which is called positive flexibility.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Flexibility, Human dignity, Labour rights

1) Introdução

A flexibilização dos direitos trabalhistas é tema atual e polêmico no contexto jurídico, econômico e político contemporâneos. Na maioria dos casos, as análises sobre o tema constroem-se em torno da flexibilização trabalhista negativa, que se dá mediante a redução de direitos dos trabalhadores.

Todavia, apesar de atualmente a flexibilização ser pautada pelo caráter de precarização das relações de trabalho, o que se propõe é uma maneira diferente de analisar o instituto.

Considerando a evolução jurídica da sociedade, bem como o desenvolvimento ocasionado pelo neoconstitucionalismo, a dignidade da pessoa passou a ser o centro de todo o ordenamento. Com isso, a dignidade do empregado foi transferida para o topo do Direito do Trabalho, motivo pelo qual não se admite a restrição dos direitos já alcançados.

Nesse contexto, a flexibilização deve ser estudada e aplicada sob a ótica da proteção dos avanços já alcançados na seara laboral. O objeto do Direito do Trabalho é o trabalhador, ser humano que merece todo o amparo e a proteção decorrente da dignidade da pessoa.

Diante dessas premissas, a flexibilização deve ser encarada como forma de ampliação de direitos e de promoção da dignidade da pessoa, o que a doutrina denomina como flexibilização positiva.

Estuda-se, portanto, as possíveis formas de utilização da flexibilização para viabilizar a proteção do obreiro, em favor da base protetiva do Direito do Trabalho e em elogio ao Princípio da Vedação do Retrocesso Social, explicitado no caput do artigo 7º, da Constituição Federal.

Preliminarmente, afirma-se que a flexibilização positiva pode ser utilizada para a promoção da dignidade da pessoa do trabalhador por meio da interpretação das normas já existentes, à luz da base conceitual e principiológica do Direito do Trabalho. A releitura dos conceitos pré-existentes amplia a proteção do trabalho e promove a valorização do trabalhador enquanto pessoa, conforme previsto na Constituição Federal. Trata-se de atualização das normas trabalhistas sem qualquer inovação legislativa, por meio da interpretação.

Sob esta ótica, a flexibilização é encarada como instrumento de promoção de direitos e da dignidade da pessoa.

2) Contexto Histórico

Após a formação e consolidação do Direito do Trabalho ao longo dos séculos XIX e XX, o final do século XX vivencia a crise e transição deste ramo do direito, decorrente de uma conjugação de fatores.

Em meados de 1973, o mundo ocidental enfrentou uma forte crise econômica desencadeada pela crise do petróleo. Os problemas econômicos foram marcados pelo aumento da inflação e acirramento da concorrência do mercado, o que causou desemprego na população. Somado a este fator, o desenvolvimento tecnológico agravou o desemprego, já que a robotização e o crescimento da informática eram capazes de diminuir o número de postos de trabalho. Surgiram, ainda, novas formas de trabalho que eram estranhas ao sistema tradicional de emprego, como o teletrabalho. Com isso, as novas teorias de gestão ganhavam espaço nas empresas, como forma de restabelecimento e otimização dos lucros.

Nesse cenário, em meio à crise econômica, à ascensão da tecnologia e à reestruturação das estratégias de gestão, presencia-se a consolidação do discurso neoliberal e, consequentemente, a valorização da intervenção mínima do Estado e desregulamentação, cuja consequência é o enfraquecimento das políticas sociais e do Direito do Trabalho.

Como se não bastasse, a globalização da economia e a formação dos mercados livres também contribuíram sobremaneira para o desemprego, o que ocasionou uma super exploração da força de trabalho. Os países competiam pela instalação de empresas em seus territórios, como tentativa de recuperação da crise e geração de novos postos de trabalho. Esse novo contexto econômico exigia empregados cada vez mais multifuncionais, com habilidades diversas, causando precarização do trabalho.

Todos esses fatores desencadearam um aumento da desregulamentação, informalização e desorganização do mercado de trabalho, sem que fossem criadas quaisquer alternativas ao Direito do Trabalho.

Nesse sentido explica Maurício Godinho Delgado:

> Nesse contexto de crise econômica, tecnológica e organizacional, consolidou-se nos principais centros do sistema capitalista, mediante vitórias eleitorais circunstancialmente decisivas (Margaret Tatcher, na Inglaterra, em 1979; Ronald Regan, nos EUA, em 1980; Helmult Kohl, na Alemanha, em 1982) a hegemonia político-cultural de um pensamento desregulatório do Estado de Bem-Estar Social. No centro dessa diretriz em prol da desregulação das políticas sociais e das regras jurídicas limitadoras do mercado econômico encontrava-se, por lógica decorrência, o Direito do Trabalho. (DELGADO, 2007, p. 99).

Portanto, a evolução histórica do Direito do Trabalho foi marcada pela preocupação em assegurar direitos mínimos aos trabalhadores. Por outro lado, com o advento do pensamento

neoliberal, as normas trabalhistas foram objeto de constantes mudanças e interferiram nas relações de emprego, com diminuição e desregulamentação dos direitos dos trabalhadores.

É nesse cenário de crise que o capital busca a flexibilização com objetivo de solucionar o problema do suposto rigor das normas justrabalhistas.

3) Evolução histórica no Brasil

No Brasil, a flexibilização surgiu na década de 60. A primeira manifestação ocorreu com a Lei 4.923/65, que instituiu a redução da jornada e dos salários com o discurso de evitar o desemprego, já que havia forte preocupação em proteger o emprego a qualquer custo. Essa norma alterou substancialmente o foco do Direito do Trabalho, pois houve maior preocupação com as finanças da empresa e não com o empregado.

Em seguida, em 1966, institui-se o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), o que autorizou o fim da estabilidade decenal prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Apesar de inicialmente o sistema ter sido opcional, é inegável que os empregadores utilizavam o poder de detenção do capital para impor a opção ao FGTS aos empregados. De acordo com Maurício Godinho Delgado:

> É que a sistemática do Fundo de Garantia não apenas retirou limites jurídicos às dispensas desmotivadas (no sistema do Fundo, repita-se não seria mais possível, juridicamente, o alcance da velha estabilidade celetista), como também reduziu, de modo significativo, o obstáculo econômico-financeiro às rupturas de contratos inferiores a dez/nove anos, substituindo-o pela sistemática pré-constituída dos depósitos mensais do FGTS. (DELGADO, 2007, p. 1239).

Na verdade, o fim da estabilidade decenal e a implantação do FGTS caracterizaram-se como desregulamentação imposta pelo Estado.

Outro fator que releva destacar é o enfraquecimento sindical. Com o fim da estabilidade decenal e a multiplicidade de empregos imposta aos empregados, não há identidade de classe entre os trabalhadores. A alteração do modelo de produção fordista para o modelo toyotista também contribuiu consideravalmente para a desunião dos obreiros, com diminuição do sentimento de classe, o que acarretou a dificuldade de organização política e de reivindicação. Como a produção é verticalizada e terceirizada, o empregado da atividade meio pode até exercer suas atividades na planta da empresa, porém seu empregador é outro e seu sindicato não é o mesmo dos colegas de trabalho (TEODORO; DOMINGUES, 2010, p. 76). Em outras palavras, os empregados não se sentiam integrados a determinada categoria, pois os

empregos eram transitórios. Tudo isso acarretou em alternância do foco para o ser individual, pois era preciso desenvolver habilidades individuais para favorecimento da ascenção profissional. O pensamento passou a ser individual e não coletivo, o que enfraquece os ideais sindicais.

Tendo em vista as diversas dificuldades econômicas enfrentadas à época, houve uma super-utilização dos contratos por prazo determinados, regidos pela CLT, o que precariza a prestação laboral. Alguns anos depois, a Lei 9.608/98 permitiu a pactuação de contrato por tempo determinado sem qualquer condicionamento a motivação.

Em 1988 foi promulgada a Constituição Federal, chamada de "Constituição-cidadã", que instituiu inúmeros direitos e garantias individuais, além de pautar pela valorização do trabalho enquanto direito social. Entretanto, de forma contraditória, a Constituição permitiu três formas de flexibilização dos direitos trabalhistas. Há autorização para redução salarial, compensação de jornada e aumento de jornada para os turnos ininterruptos de revezamento, mediante negociação coletiva.

Em seguida, diversas foram as medidas a favor da flexibilização, principalmente após a privatização de diversas empresas públicas e sociedades de economia mista.

Em 1995, por meio da Portaria 865, o Ministro do Trabalho orientou os ficais a não impor sanções às empresas que descumprissem normas legais na aplicação de disposições de convenções e acordos coletivos. (BRASIL, 1995)

Em 1996, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo celebrou Convenção Coletiva de Trabalho que criava o contrato de trabalho individual flexível, com requisitos mais flexíveis de contratação, como a remuneração em razão do número de horas efetivamente laboradas. Ressalte-se que oito das doze cláusulas da Convenção foram posteriormente anuladas pelo TRT da 2ª Região.

Entre 1999 e 2000 foram adotadas diversas medidas flexibilizadoras, como a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho para participação em cursos de formação profissional, a ampliação do prazo de um ano para o cálculo do limite de horas no Banco de Horas e a instituição da parcela PLR. Apesar de aparentemente a PLR ser benéfica ao trabalhador, na realidade, o empregador dela se utiliza para manter baixos padrões de salário base, com aumento apenas da PLR, além de promover a descentralização das relações coletivas de trabalho.

A jurisprudência também coadunou com a flexibilização, como se verifica na Súmula 363 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que autorizou o pagamento apenas dos salários e FGTS nos casos de terceirização da atividade-fim da Administração Pública.

A Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) também autorizou a terceirização em atividades de vigilância, conservação e limpeza. Não há dúvidas de que a terceirização reduz o volume de trabalhadores regularmente empregados e traz como consequência a diminuição dos direitos trabalhista e a precarização do trabalho. Ao serem contratados por empresa interposta, os empregados deixam de integrar o núcleo destinatário de diversos direitos, pois, no Brasil, o enquadramento sindical é feito de acordo com a atividade preponderante da empresa. A contratação indireta de mão de obra pulveriza os trabalhadores para empresas satélites, o que também mitiga a representatividade dos sindicatos, pois não há solidariedade entre os empregados e os terceirizados. Com isso, diminui-se a pressão coletiva e amplia-se o enfraquecimento sindical (TEODORO; DOMINGUES, 2010, p. 75).

Em breve resumo, esse é o contexto histórico de origem da flexibilização no Brasil.

4) Conceito de desregulamentação

Vale destacar que a desregulamentação não se confunde com a flexibilização. A desregulamentação pode ser entendida como ausência de normas heterônomas para reger as relações de emprego, de forma que somente prevalecem regras pactuadas entre empregado e empregador, sem qualquer interferência do Estado. “E assim se faz. transferir para o mercado a tarefa de recomodificar o trabalho é o significado mais profundo da conversão do Estado ao culto da “desregulamentação” e da “privatização” (BAUMAN, 2008, p. 15-18).

Para a doutrina européia, a desregulamentação é a flexibilização unilateral, imposta pelo Estado ou pelo empregador, diminuindo ou eliminando benefícios trabalhistas, sem real participação da vontade do trabalhador e sem contrapartida.

Oscar Ermida conceitua a desregulamentação imposta como sendo a eliminação ou redução da intervenção do Estado protetor do trabalhador individual e restrição da autonomia coletiva, ambas no limite do politicamente possível. (URIARTE, 2002, p. 28).

Segundo Teodoro, a desregulamentação é um dos resultados da transformação do capitalismo sólido em um capitalismo fluido, o qual é marcado pelo desengajamento e enfraquecimento dos laços que unem o capital ao trabalho. O capitalismo sólido predominava no modelo fordista, em que havia rígidos sistemas de conhecimento e, por isso, o capitalismo era pesado, indissociável do trabalho. Já o capitalismo fluido é característica da modernidade líquida vivenciada nos tempos atuais, em que as novas ferramentas tecnológicas permitem mudanças instantâneas, cujo pressuposto é a flexibilidade. A autora acrescenta que

> Partindo da construção de Bauman, a modernidade sólida dá lugar à modernidade líquida, que se caracteriza pela fragilidade das relações humanas, pela incerteza, pela flexibilização e desregulação do trabalho e achatamento da esfera pública. Sustenta-se que neste cenário a empresa passa a produzir sobre a lógica Schumpeteriana da destruição criadora, alternando-se entre crista da onda, com alta lucratividade, em outros momentos precisando se reinventar. E nesse sentido, a ideia de progresso nas sociedades liquefeitas da contemporaneidade se torna vaga e imprecisa porque na sociedade dos indivíduos o progresso é assumido pelos filtros da desregulação e da privatização. Dessa forma, os indivíduos, na busca desse progresso, tentam elevar o nível das realidades presentes", tentam se aperfeiçoar, mas se deparam com inúmeras ofertas e precisam decidir sozinhos. (TEODORO, 2014, p. 12)

Em suma, desregulamentação é a eliminação das regras trabalhistas, de forma que os próprios sujeitos de direito regulamentem a relação de trabalho.

5) Conceito de flexibilização

Em sentido diverso, a flexibilização é compreendida como a adaptação das regras trabalhistas às diferentes realidades que envolvem as relações de trabalho, conforme as necessidades de empregados e empregadores.

Vólia Bomfim (2010, p. 40) defende que "flexibilizar significa criar exceções, dar maleabilidade à rígida lei trabalhista, autorizar a adoção de regras especiais para casos diferenciados".

Catharino (1997, p. 51 *apud* BOMFIM, 2010, p. 40) conceitua flexibilização como "a adaptação de normas jurídicas trabalhistas para atender às alterações na economia, refletidas nas relações entre trabalho e capital".

Gabriela Delgado explica que

> a flexibilização dos direitos trabalhistas perfaz-se na atenuação do suposto rigor e imperatividade das normas jurídicas, mediante negociação coletiva. É o fenômeno que permite a reformulação de um cenário jurídico mais maleável sob o ponto de vista dos contratantes trabalhistas, em especial do empregador. (DELGADO, 2003, p. 107).

A autora ainda explica que flexibilização é o mecanismo a partir do qual ocorre a atenuação do suposto rigor e imperatividade das normas jurídicas. Atenuando-se o rigor da norma, atenuam-se as próprias formas de prestação de serviços, o que deixa o trabalho mais flexível. (DELGADO, 2003, p. 107).

Em síntese, a flexibilização trabalhista pode ser conceituada como a adaptação das normas trabalhistas à realidade de trabalho vivenciada por determinado grupo de profissionais.

A flexibilização pode ocorrer “para cima” ou “para baixo”, o que equivale à flexibilização positiva ou negativa, respectivamente.

6) Conceito de flexibilização negativa

Da origem histórica do instituto, infere-se que a flexibilização surgiu como forma de adaptação das regras trabalhistas a cada necessidade específica, marcada pela valorização do princípio da autonomia da vontade e da valorização da negociação coletiva. A história ainda permite concluir que a flexibilização nasceu com uma conotação negativa, de diminuição dos direitos dos empregados, em prol de assegurar o sucesso econômico das empresas em épocas de crise.

Atualmente a flexibilização é encarada como a regulamentação de direitos mínimos pelas normas heterônomas, oriundas do Estado, com regulamentação dos demais direitos por meio de normas autônomas, oriundas de negociação coletiva e contrato de trabalho. Esta face da flexibilização é denominada flexibilização negativa e deve ser repelida pelo ordenamento jurídico trabalhista, tendo em vista sua incompatibilidade com os princípios e institutos basilares desse ramo jurídico.

Oscar Ermida Uriarte conceitua flexibilização como “eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica, com a finalidade – real ou pretensa – de aumentar o investimento o emprego ou a competitividade.” O autor ainda destaca que a flexibilização pode ocorrer por meio da diminuição dos direitos ou benefícios trabalhistas, modificação da relação entre as fontes, mediante a prevalência da norma autônoma sobre a heterônoma. Na verdade, a modificação da relação entre as fontes de direito é um meio para chegar à diminuição de direitos (URIARTE, 2002, p. 09).

O discurso a favor da flexibilização negativa é fundamentado na necessidade de preservação dos empregos em razão do imprescindível aumento da produtividade imposta pela competitividade mercadológica. O que se pretende é diminuir o rigor da norma trabalhista em favor de um suposto aumento de postos de trabalho.

Entretanto, de acordo com Oscar Ermida, a flexibilização dos direitos trabalhistas não ocasiona o aumento da oferta de emprego. O autor destaca o resultado de pesquisas que apontam a ineficácia de medidas flexibilizadoras de direitos em relação ao número de empregos. Estudos realizados na Espanha, na Argentina, no Chile e na Colômbia indicam o aumento no número de desempregados no período subseqüente à adoção de medidas flexibilizadoras.

Na Argentina, apesar da adoção de medidas flexibilizadoras nas décadas de 1970/1980, ainda em 2001 a taxa de desemprego atingia 17%. Além disso, nos anos 2000, o favorecimento da celebração dos contratos a termo, resultou em 50% da população argentina vivendo abaixo da linha de pobreza, com aumento da criminalidade em 290%. Na Espanha, além da elevação da taxa de desemprego para 22%, também houve precarização e eventualização da população assalariada (MIRAGLIA; TEODORO, 2011, p. 11).

No Brasil, apesar das diversas medidas flexibilizadoras adotadas na década de 1990, houve aumento da taxa de desemprego e agravamento da crise econômica, sendo que em 1998 a taxa de desemprego atingiu o nível mais alto da história econômica recente do país (MIRAGLIA; TEODORO, 2011, p. 12). Por outro lado, nos últimos cinco anos, com a retomada da valorização do Direito do Trabalho por meio de garantias de um patamar mínimo mais e levado, observou-se um crescimento na taxa de empregados na população economicamente ativa (PEA). Segundo dados do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese) e da Fundação Estadual de Análise de Dados (Seade), o desemprego recuou de 13,8% em 2009 para 10,3% em 2013 nas seis regiões metropolitanas do país em que é realizada a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), alcançando a taxa mais baixa registrada em um mês desde 1998.

Logo, o nível de emprego é muito mais suscetível às variáveis macroeconômicas do que às variações nos direitos dos trabalhadores (URIARTE, 2002, p. 21).

Afirma-se que a principal justificativa para se flexibilizar o Direito do Trabalho no país é o chamado “custo Brasil”, que costuma ser elevado e envolve o custo dos encargos sociais legais. Todavia, o custo relacionado à mão de obra corresponde a cerca de 10% dos custos totais de um produto. (GONÇALVES, 2004, p. 164).

Nesse sentido, Miraglia e Teodoro destacam:

> Valiosa é a lição de Nassif, para quem a idéia de se precarizar o trabalho para atenuar o desemprego é pura falácia. A autora defende não ser o “Custo Brasil” tão abrupto a ponto de sugerir que a simples flexibilização das normas trabalhistas possa ser solução para as e levadas taxas de desocupação. Ressalta Souto Maior, que a precarização das relações de trabalho não guarda relação direta com a atenuação do desemprego em qualquer parte do mundo. Pelo contrário, prejudica o próprio sistema capitalista, pois lhe retira potenciais consumidores, impossibilitando o escoamento da produção e, via de conseqüência, o próprio desenvolvimento do país. (MIRAGLIA; TEODORO, 2011, p. 11)

Observa-se que, dentre outros fatores, a flexibilização contribuiu para inversão da prioridade do Direito do Trabalho. Se antes da crise o foco era a proteção do hipossuficiente, o

empregado, o que a flexibilização negativa propõe é a valorização do capital. Todas as justificativas esbarram nas questões de custos, juros, competitividade.

Em razão do contexto histórico de crise em que surgiu a flexibilização, o instituto perdeu o viés de negociação de vontades e passou a ser utilizado como forma de exploração e precarização do trabalho, tornando-se mero instrumento de redução de direitos.

O principal fundamento teórico para a flexibilização negativa assenta-se na Escola Neoliberal. Nesse paradigma, a sociedade é marcada pela diversidade, com pluralismo cultural e moral, além da multiplicação de problemas, de direitos, de relações mundiais e de ordens normativas (TEODORO, 2011, p. 129). O neoliberalismo promoveu uma série de reformas econômicas determinadas pelo Consenso de Washington, principalmente nos países da América Latina, que objetivavam difundir a subordinação do Estado ao mercado. Em breve resumo, o novo modelo fundamenta-se na desregulação dos mercados, com intervenção mínima do Estado na economia, mediante a livre circulação de capitais, aumento de produção e diminuição dos custos de produção, o que abrange a diminuição dos direitos sociais.

Segundo Teodoro e Domingues,

> O Brasil é levado a adotar as medidas liberais quando precisa recorrer ao crédito do FMI – Fundo Monetário Internacional –, que passa a condicionar a concessão de empréstimos à adoção pelos países das medidas do referido Consenso. A adoção de medidas ultraliberais por parte do Governo brasileiro atua como causa primordial do desenvolvimento dos fenômenos da terceirização e da informalização do trabalho, cujo principal efeito devastador é a precarização do trabalho (TEODORO; DOMINGUES, 2010, p. 73).

Logo, o neoliberalismo valoriza a não intervenção do Estado nas relações individuais para que cada empregado negocie com o empregador a sua força de trabalho. A corrente neoliberal propõe a ab-rogação da legislação trabalhista e a substituição pelo Direito Civil.

Todavia, apesar do discurso neoliberal, em alguns momentos o Estado Brasileiro é bastante intervencionista. No último ano de 2014, o Banco Central intensificou a intervenção no mercado de câmbio. Uma das medidas adotadas foi a compra de dólares com o objetivo de conter o aumento crescente da moeda americana para diminuir a inflação e o endividamento das empresas brasileiras. Além disso, recentemente o governo injetou capital no mercado e isentou o Imposto sobre Produtos Industrializados para fomentar a indústria.

Constata-se, portanto, que há grande contradição. Enquanto prega-se a flexibilização dos direitos trabalhistas, em razão da intervenção mínima do Estado proposta pelo neoliberalismo, o Estado é fortemente intervencionista em relação às medidas econômicas que beneficiam o capital, o que causa precarização do trabalho e exploração do ser humano.

7) Flexibilização positiva

De lado oposto, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, o que se observa no âmbito de outros ramos do direito, é a valorização do ser humano na condição de pessoa.

O direito privado passou por uma fase de constitucionalização desencadeada pelo neoconstitucionalismo. Ou seja, as regras civis regidas pelo direito privado são interpretadas à luz das normas constitucionais, com foco na dignidade da pessoa humana, conforme art. 3º da Constituição.

O professor Luiz Otávio Linhares Renault e Isabela Márcia de Alcântara Fabiano destacam que o neoconstitucionalismo transferiu a Constituição para o nível supremo da pirâmide normativa, a qual deixou de ser tratada como documento político sem força jurídica, *in verbis*:

> "Outra derivação do neoconstitucionalismo – além do reconhecimento da força normativa à Constituição, que deixou de ser vista e tratada como documento político, sem força jurídica, ou como carta, cujo objeto estava restrito à formação e à conformação do Estado – é a colocação da Lei Fundamental realmente em nível supremo na pirâmide normativa, e não mais apenas em nível retórico. Ela diz; ela se impõe, exuberantemente. Ela é por inteira; e, dentro de si, possui mecanismos eficazes contra a sua despotencialização, inclusive índole ideológica; ela não deixa resto, nem rastros interpretativos secundários, em face da normatividade piramidal." (FABIANO; RENAULT, 2011, p. 12)

O neoconstitucionalismo rompeu a dicotomia público-privado vigente anteriormente, o que causou a relativização da autonomia privada e valorização da pessoa humana, com a releitura do direito privado à luz da Constituição Federal. Ingo Sarlet destaca que a constitucionalização do direito privado acarretou três consequências. Houve publicização do direito privado, com intervenção imperativa do Estado nas relações privadas. Houve constitucionalização de certos princípios e institutos do direito privado, com fragmentação em diversas leis esparsas. Além disso, é da constitucionalização do Direito Civil que decorre a migração dos valores constitucionais para o âmbito privado, do que deriva a repersonalização do Direito Civil, ou seja, o ser humano passou a ser o centro do Direito Civil (SARLET, 2010, p. 15).

Dessa forma, enquanto o direito privado passava por uma fase de humanização, a realidade do trabalho passava por uma fase de priorização do capital, em decorrência das justificativas econômicas. Trata-se de uma contradição, porquanto o foco do Direito do Trabalho é o trabalhador, ser humano, que como tal deve ser valorizado.

Na linha destas ideias, a flexibilização deve ser utilizada como forma de promoção da dignidade do trabalhador, na condição de pessoa, já que é este o fundamento de todo o sistema normativo do Direito do Trabalho.

Segundo Maria Cecília Máximo Teodoro, o trabalho decorre do dispêndio da energia humana do sujeito, que, em troca, recebe uma contraprestação. Como o trabalho não pode ser devolvido, deve receber tratamento diferenciado da ordem jurídica, elevando-o à condição de direito fundamental, social e humano (TEODORO, 2014, p. 3).

É este o caso da flexibilização positiva. Utiliza-se a flexibilização como instrumento favorável à proteção da pessoa.

Sob esse ponto de vista, a flexibilização, em sua acepção positiva, é a adequação das normas trabalhistas, de acordo com cada situação particular, para proteger o trabalhador e promover a valorização do ser humano, conforme ditam os preceitos constitucionais, mormente o art. 3º da Carta.

Tendo em vista o conceito de flexibilização positiva, é imprescindível o estudo da Hierarquia das Normas na esfera trabalhista.

No âmbito justrabalhista, não se aplica a Teoria das Normas tradicional proposta por Hans Kelsen, pois a aplicação das normas não conta com o rígido sistema de hierarquia vertical, em que a Constituição é a norma máxima, seguida das leis e dos demais diplomas normativos. Isso porque o Direito do Trabalho é regido por um sistema principiológico diferente do direito comum, que tem como fundamento a proteção do hipossuficiente, do trabalhador.

Maria Cecília Máximo Teodoro diz que, dentre outros, o Direito do Trabalho é regido pelo Princípio da Norma mais Favorável, *"em virtude do qual, independentemente da colocação da norma na escala hierárquica do ordenamento jurídico, aplica-se, em cada caso, a que for mais favorável ao trabalhador"* (TEODORO, 2007, p. 66).

Nesse sentido ensina Maurício Godinho Delgado:

> O critério normativo hierárquico vigorante no Direito do Trabalho opera da seguinte maneira: a pirâmide normativa constrói-se de modo plástico e variável, elegendo para seu vértice dominante a norma que mais se aproxime do caráter teleológico do ramo justrabalhista. À medida que a matriz teleológica do Direito do Trabalho aponta na direção de conferir solução às relações empregatícias segundo um sentido social de restaurar, hipoteticamente, no plano jurídico, um equilíbrio não verificável no plano da relação econômico-social de emprego -, objetivando, assim, a melhoria das condições socioprofissionais do trabalhador -, prevalecerá, tendencialmente, na pirâmide hierárquica, aquela norma que melhor expresse e responda a esse objetivo teleológico central justrabalhista. Em tal quadro, a hierarquia de normas jurídicas não será estática e imutável, mas dinâmica e variável, segundo o princípio orientador de sua configuração e ordenamento. (DELGADO, 2007, p. 178).

Nesse mesmo sentido afirma Vólia Bomfim:

> Diferentemente da previsão piramidal formal de Kelsen e dos critérios do direito comum, ao Direito do Trabalho não se aplica a norma hierarquicamente "superior", ou a especial em detrimento da geral, mas sim a mais favorável ao trabalhador ou até mesmo a situação fática mais benéfica ao empregado, salvo disposição em contrário. Assim, a pirâmide normativa da hierarquia das normas jurídicas trabalhistas se afasta do modelo clássico tradicional para assegurar ao trabalhador, no ápice, a melhor condição e direito, sob um critério dinâmico que varia a cada caso, afastando-se do Direito Civil em que as normas são estáticas em suas hierarquias. (BOMFIM, 2010, p. 64).

Dessa forma, a aplicação das normas deve observar todo o sistema norteador trabalhista e, principalmente, o Princípio da Norma mais Favorável.

Assim, na seara trabalhista, a hierarquia das normas é flexível e não importa o tipo de norma, mas sim o conteúdo, pois deve ser aplicada aquela mais favorável ao empregado. O Princípio da Norma mais Favorável determina que a regra mais favorável ao obreiro deve ser aplicada no momento da elaboração, no confronto entre regras concorrentes e na interpretação das normas. Assim leciona Maurício Godinho:

> O princípio direcionador basilar do Direito do Trabalho, que melhor incorpora e expressa seu sentido teleológico constitutivo, é, como visto, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Assim, aplicar-se-á ao caso concreto – sendo naquele caso hierarquicamente superior – a norma mais favorável ao empregado. O vértice da pirâmide normativa, variável e mutável – ainda que apreendido segundo um critério permanente -, não será a Constituição Federal ou a lei federal necessariamente, mas a norma mais favorável ao trabalhador. Não há, assim, contradição inconciliável entre as regras heterônomas estatais e regras autônomas privadas coletivas (entre o Direito do Estado e o Direito dos grupos sociais), mas uma espécie de uma harmoniosa concorrência: a norma que disciplinar dada relação de modo mais benéfico ao trabalhador prevalecerá sobre as demais, sem derrogação permanente, mas mero preterimento na situação concreta enfocada. (DELGADO, 2007, p. 178).

Ante o exposto, considerando o conceito do instituto aliado à aplicação do Princípio da Norma mais Favorável, um possível objetivo da flexibilização positiva é a adequação da norma trabalhista já existente a cada situação concreta, por meio da interpretação que mais favoreça o trabalhador.

8) Aplicação da flexibilização positiva

A doutrina e jurisprudência trabalhista já sinalizam o rumo da aplicação da flexibilização positiva.

Em primeiro lugar, destaca-se a releitura do conceito de subordinação, com o objetivo de reconhecimento de vínculo de emprego. Atualmente, não mais se exige o conceito tradicional de subordinação, que tem por pressuposto a obediência de ordens diretas do empregador. A jurisprudência vem mitigando a aplicação da subordinação, de modo que se exige a subordinação estrutural, ou seja, é necessária a inserção do trabalhador na rotina e dinâmica do empregador. Maurício Godinho destaca que:

> Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. (GODINHO, 2007, p. 86).

Nesse sentido colaciono decisão do C. Tribunal Superior do Trabalho:

> RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. TRABALHO EM ATIVIDADE-FIM. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. 1. Resultado de bem-vinda evolução jurisprudencial, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 331, que veda a -contratação de trabalhadores por empresa interposta-, -formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços-, ressalvados os casos de trabalho temporário, vigilância, conservação e limpeza, bem como de -serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta- (itens I e III). 2. O verbete delimita, exaustivamente, os casos em que se tolera terceirização em atividade-fim. 3. A vida contemporânea já não aceita o conceito monolítico de subordinação jurídica, calcado na submissão do empregado à direta influência do poder diretivo patronal. Com efeito, aderem ao instituto a visão objetiva, caracterizada pelo atrelamento do trabalhador ao escopo empresarial, e a dimensão estrutural, pela qual há -a inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços- (Mauricio Godinho Delgado). 4. O Regional revela que as tarefas desenvolvidas pela autora se enquadram na atividade-fim do tomador de serviços. 5. Impositiva a incidência da compreensão da Súmula 331, I, do TST. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 661820135060006 , Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 29/10/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/10/2014)

Outro ponto que merece destaque é a flexibilização do conceito de grupo econômico. O art. 2º, §2º, da CLT, exige a direção, o controle e a administração das empresas para a formação do grupo econômico, o que induz à conclusão de que é necessário o exercício de liderança e controle de uma empresa sobre as demais. Todavia, a doutrina e a jurisprudência evoluíram o conceito do instituto para admitir a formação de grupo econômico entre empresas sem o controle de uma sobre as outras. É possível que as empresas integrantes do grupo mantenham relação de coordenação, o que é mais benéfico para o trabalhador.

Também ocorre a flexibilização positiva na situação de violação ao intervalo intrajornada de uma hora previsto no art. 71 da CLT. A Lei 8.923/94 alterou o art. 71 da CLT

para determinar que quando o intervalo intrajornada não for concedido pelo empregador, o período correspondente deve ser remunerado com um acréscimo de no mínimo cinqüenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Há algum tempo a jurisprudência entendia que somente era devido o pagamento do período suprimido. Entretanto, houve flexibilização positiva da norma para determinar o pagamento de uma hora de intervalo intrajornada, independentemente do período de violação. O intervalo para descanso e alimentação é norma de saúde e segurança do empregado e objetiva o descanso do trabalhador. A violação do intervalo retira o objetivo da norma e, por isso, deve ser coibido pelos operadores do direito. Nesse sentido foi publicada a Súmula 437 do TST, *in verbis*:

> INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT
> I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.
> II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.
> III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.
> IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

Situação análoga ocorre com o adicional noturno. A consolidação da jurisprudência, por meio da Súmula 60, II, do TST, determinou o pagamento do adicional noturno para as horas em prorrogação laboradas em período diurno.

Há decisões recentes que flexibilizam o rigor do art. 93 da CLT para permitir a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, com fundamento na Convenção 155 da OIT. Nessa direção decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

> ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE. CUMULAÇÃO. POSSIBILIDADE. ESTÍMULO À ADOÇÃO DE MEDIDAS PREVENTIVAS EM MATÉRIA DE PROTEÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR. EFICÁCIA HORIZONTAL DE DIREITOS FUNDAMENTAIS. 1. 1) 1) 1É possível a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, em interpretação evolutiva do art. 193, parágrafo 2º da CLT. 2. Já não é novidade a cumulação de adicionais que advêm da exposição do trabalhador a situações de maior penosidade, tal como a cumulação do adicional de horas extras com o adicional noturno. É também possível a cumulação

> de adicionais para o trabalhador que está sujeito a labor em condições de risco acentuado ou insalubridade, com o adicional de trabalho em horário noturno e até em sobrejornada, hipótese em que esses dois últimos adicionais, horas extras e noturno, poderão ser cumulados ao adicional de insalubridade. 3. A possibilidade de recebimento cumulado estimula o empregador na melhoria das condições do meio ambiente de trabalho - prevenção, que tem preferência sobre a reparação dos prejuízos -, o que está no coração das normas de proteção à saúde do trabalhador no Brasil e no mundo. 4. 2) Esta parece ser a solução que melhor atende aos valores positivados nas normas-princípio da Constituição e à necessidade de concretizar, com a maior efetividade possível, os direitos fundamentais ligados à remuneração de atividades penosas, insalubres ou perigosas (art. 7º, XXII), à vedação do retrocesso social (art. 7º, caput), à proteção à saúde do trabalhador (art. 7º, XXII) e à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), além de constituir aplicação de preceitos do Direito Internacional do Trabalho (C. 155, ratificada pelo Brasil, possuindo eficácia pelo menos supralegal, segundo interpretação do STF). (TRT da 3.ª Região; Processo: 0001279-34.2010.5.03.0043 RO; Data de Publicação: 27/01/2015; Disponibilização: 26/01/2015, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 278; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator: Convocada Martha Halfeld F. de Mendonca Schmidt; Revisor: Fernando Luiz G.Rios Neto)

A flexibilização também atinge as normas processuais. No que tange à competência territorial, o art. 651 da CLT dispõe que é competente para processar e julgar as ações trabalhistas o local da prestação de serviços. A norma prevê apenas três situações excepcionais, nos casos de viajante comercial, labor no estrangeiro e exercício das atividades fora do local do contrato. Nesse caso, verifica-se a flexibilização das regras de competência, porquanto os Tribunais têm admitido o ajuizamento de ação no local de domicílio do empregado, ainda que não haja enquadramento nas exceções previstas em lei. Argumenta-se que a intenção do legislador, ao fixar regra de competência trabalhista, foi facilitar o acesso do empregado hipossuficiente ao Judiciário, propiciando-lhe litigar em condições mais favoráveis e menos onerosas. Trata-se de aplicação do princípio da proteção, bem como da supremacia dos direitos fundamentais previstos na Constituição, tais como a igualdade material (art. 5.º, I), o acesso à ordem jurídica justa (art. 5º, XXXV), a efetividade da Jurisdição, além do princípio da duração razoável do processo. Além disso, muitas vezes, permitir o ajuizamento da ação no domicílio do autor é uma forma de preencher a lacuna ontológica que impediria o acesso à justiça. Na hipótese, é salutar que o julgador interprete a lei de forma progressista, para adequar a lei à realidade social. Nesse sentido decidiu o C. Tribunal Superior do Trabalho:

> RECURSO DE REVISTA. EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA TERRITORIAL. ART. 651 DA CLT. RECLAMAÇÃO AJUIZADA NO DOMICÍLIO DO RECLAMANTE. POSSIBILIDADE. O eg. TRT manteve a r. sentença que não acolheu a exceção de incompetência territorial arguida pela reclamada, ao fundamento de que, em face da situação de hipossuficiente do autor, é perfeitamente possível o ajuizamento da ação no local de domicílio (Mafra), distinto daquele onde prestou serviços (Rio Negro). Registrou que São José dos Pinhais (Unidade Judiciária de Rio Negro) é distante do local de domicílio do autor e que houve notícia de fechamento do Posto de Rio Negro e, ainda que assim não fosse, seu funcionamento tem sido

> como Posto Itinerante, o que dificulta o acesso à Justiça. Ressaltou, por fim, que, apesar de pertencerem a estados diferentes, as cidades Rio Negro e Mafra são circunvizinhas. Em estrita observância às normas de proteção do empregado, basilar no Direito do Trabalho, deve-se privilegiar o juízo da localidade que seja mais acessível ao trabalhador, beneficiando a parte mais hipossuficiente economicamente. Isso porque a finalidade precípua das regras de competência territorial, no âmbito da Justiça do Trabalho, é beneficiar o empregado, parte hipossuficiente, sob pena de negar-se acesso à Justiça. Daí, a observância literal do artigo 651 da CLT, pode possibilitar, em determinados casos, a denegação do próprio acesso à justiça, como se denota no caso em apreço. Ora, se o reclamante reside atualmente na cidade de Mafra/SC, local distante de São José dos Pinhais e, como alega em sua petição inicial (a fl. 7), não tem condições de arcar com as custas e despesas processuais, impor a fixação da competência para o local em que foi contratado e prestou serviços (Rio Negro/PR), é fixar como competente local de difícil acesso para o reclamante, tornando inexequível o seu acesso à Justiça. Arestos inespecíficos. Recurso de revista não conhecido. (...) (TST - RR: 8399620125120017 , Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 12/02/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/02/2014)

9) Considerações finais

Nesse cenário, a flexibilização positiva pode ser encarada como forma de proteção do trabalho e da pessoa trabalhador enquanto instrumento de construção de identidade social e primado do Estado Democrático de Direito. Embora a flexibilização trabalhista seja tratada como forma de precarização das relações de trabalho, pode ser utilizada como forma de promover a dignidade do trabalhador, tendo em vista o desenvolvimento da aplicação do instituto.

A flexibilização permite a atualização das normas trabalhistas sem qualquer regulamentação legal. Torna-se necessária a interpretação das normas já existentes com fundamento na base conceitual e principiológica do Direito do Trabalho, com aplicação do princípio da norma mais favorável. Dessa forma, a releitura dos conceitos amplia a proteção do trabalho e promove a valorização do trabalhador enquanto pessoa, o que permite a atuação do trabalho como instrumento de promoção da dignidade, tal qual delineado na Constituição Federal.

10) Referências Bibliográficas

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Estabelece critérios para fiscalização de condições de trabalho constantes de convenções ou acordos coletivos de trabalho. Portaria n. 865, de 14 de setembro de 1995. In: www.mte.gov.br, Acessado em 22/03/2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região. Recurso Ordinário n. 0001279-34.2010.5.03.0043. Adicional de periculosidade e insalubridade. Cumulação.

Possibilidade. Estímulo à adoção de medidas preventivas em matéria de proteção da saúde do trabalhador. Eficácia horizontal de direitos fundamentais. Relator: Convocada Martha Halfeld F. de Mendonca Schmidt. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, 27/01/2015, p. 278.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 437. Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Aplicação do art. 71 da CLT. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, 25.09.2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 8399620125120017. Exceção de incompetência territorial. Art. 651 da CLT. Reclamação ajuizada no domicílio do reclamante. Possibilidade. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, 14/02/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 661820135060006. Terceirização ilícita. Trabalho em atividade-fim. Subordinação estrutural. Vínculo de emprego. Configuração. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, 31/10/2014.

BAUMAN, Zygmunt**. Vida para consumo.** Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.199p.

BOMFIM, Vólia Cassar. **Princípios Trabalhistas, Novas Profissões, Globalização da Economia e Flexibilização das Normas Trabalhistas.** Niterói: Impetus, 2010. 216p.

CALIL, Cristiane Gomes. O Impacto da Flexibilização das Normas Trabalhistas nas Obrigações Empresariais. In: RÜDIGER, Dorothee Susanne (Coord.). **Tendências do Direito do Trabalho para o Século XXI:** Globalização, Descentralização Produtiva e Novo Contratualismo. 1. ed. São Paulo: LTr, 1999. 285 p.

COUTINHO, Aldacy Rachid... [et al]; org. SARLET, Ingo Wolfgang. **Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado**. 3ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização:** paradoxo do Direito do Trabalho contemporâneo**.** São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na relação de trabalho. In: SILVA, Alessandro da *et al.* (Coord.). **Direitos Humanos:** essência do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego:** entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DOMINGUES, Gustavo Magalhães de Paula Gonçalves Domingues; TEODORO, Maria Cecília Máximo. Alternativas para o sindicalismo: o enquadramento sindical pela atividade do trabalhador ou do tomador dos serviços. **Revista do TST**, Brasília, vol. 76, n. 2, p. 72-83, abr/jun 2010.

FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara Fabiano; RENAULT, Luiz Otávio Linhares Ranault. Eficácia horizontal dos direitos fndamentais nas relações eemprego – alguma verdade. **Revista do TST**, Brasília, vol. 77, n. 4, p. 204-230, out/dez 2011.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. **Flexibilização Trabalhista.** Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

MARTINS, Luísa Gomes. **O princípio da proteção em face da flexibilização dos direitos trabalhistas.** 2010. Dissertação (Mestrado) - Universidade São Paulo, São Paulo.

MIRAGLIA, Lívia Mendes; TEODORO, Maria Cecília Máximo. A relação de emprego contra-ataca a informalidade: vantagens para o Estado e para a sociedade. In: **Congresso Nacional do CONPEDI**, 20., 2011, Belo Horizonte. Anais do 20º CONPEDI, Belo Horizonte, MG,: Conpedi, 2011. Disponível em: http://www.conpedi.org.br. Acesso em: 23 mar. 2015.

NASSIF, Elaine Noronha. **Fundamentos da flexibilização - uma análise dos paradigmas e paradoxos do direito e do processo trabalhista.** São Paulo: Atlas, 2001.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS. Pró-Reitoria de Graduação. Sistema de Bibliotecas. **Padrão PUC Minas de normalização:** normas da ABNT para apresentação de projetos de pesquisa. Belo Horizonte, 2010. Disponível em <http://www.pucminas.br/ biblioteca/>. Acesso em: 02 nov. 2014.

SANTOS, Daniel Moita Zechlisnki dos. **Flexibilização da Norma Trabalhista no Brasil**. 2005. Dissertação (Mestrado) - Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O princípio da adequação setorial negociada no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. O trabalhador em tempos de modernidade líquida e destruição criadora com identificação. **Encontro de Internacionalização do Conselho Nacional de Pós-Graduação em Direito/UB**, 1, 2014, Barcelona. Anais do 1º Encontro de Internacionalização do CONPEDI, Barcelona, ES: Conpedi, 2014. Disponível em: http://www.conpedi.org.br. Acesso em: 22 mar. 2015.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. A constitucionalização simbólica dos direitos trabalhistas como atentado à democracia. In: **Congresso Nacional do CONPEDI/UFPB**, 23., 2014, João Pessoa. Anais do 23º CONPEDI, João Pessoa, PB,: Conpedi, 2014. Disponível em: http://www.conpedi.org.br. Acesso em: 9 mar. 2015.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; PEDROSA, Marcelo Alves Marcondes. Uma interpretação progressista do art. 651 da CLT - o foro da prestação de serviço nem sempre é a regra. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 74, n. 3, p. 343/345, mar-2010.

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

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o Direito do Trabalho no limiar do Século XXI. **Revista LTr,** São Paulo, LTr, v. 63, n. 07, p. 885-896, jul. 1999.

VIANA, Márcio Túlio. Direito do Trabalho e flexibilização. In: BARROS, Alice Monteiro de (Coord). **Curso de Direito do Trabalho:** estudos em memória de Célio Goyatá. São Paulo: LTr, 1997.