

A FLEXIBILIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO EM FACE DA MODERNIDADE SOCIOLABORAL DO TRABALHADOR

Paulo Pereira Epifânio ¹

Nilso Paulo da Silva ²

RESUMO: O trabalho apresentado analisa a aplicação do Princípio da Proteção na relação de emprego existente entre o empregado e o empregador, estuda-se, para tanto, seus precedentes históricos, sua evolução, efeitos da globalização e contexto atual de sua aplicação. Na elaboração deste artigo científico, foi empregada, sobretudo, a pesquisa bibliográfica. A pesquisa buscou demonstrar a importância da aplicação justa e contextualizada do Direito da Proteção. Especialmente levando em consideração as diversas melhorias e conquistas dos trabalhadores, no âmbito trabalhista, no decorrer da história. Rejeitando toda e qualquer forma de precariedade nas condições de trabalho, como ocorreram em anteriores momentos da história. Busca-se o artigo ressaltar a grande disparidade na aplicação do Princípio da Proteção a favor do trabalhador, trazendo danos irreparáveis às microempresas e as de pequeno porte. Não se esquivando de mencionar a necessidade de mitigação deste princípio em tempos atuais, uma vez que a tendência contemporânea do direito não é proteger exclusivamente uma das partes em detrimento de outra, mas, na realidade, equilibrar as relações contratuais, alcançando a isonomia. A pesquisa também analisa a questão do Princípio da Proteção em seus aspectos técnicos. Além de demonstrar a necessidade de flexibilização do referido direito, visando um melhor equilíbrio na relação do trabalhador com o patrão. Realizando críticas oportunas e necessárias ao princípio em questão.

PALAVRAS CHAVE: Direito da Proteção; Direito do Trabalho; Flexibilização; Globalização; Contrato de Trabalho.

ABSTRACT: The presented project analyzes the application of the Principle of Protection in the work relationship between employee and employer, thus studying its historical precedents, its evolution, the globalization outcomes and the current context of its application. Mainly Bibliographical research has been used during the formulation of this article. The research primarily aimed to demonstrate the importance of fair and contextualized application of the Law of Protection. Particularly taking into consideration the various improvements and achievements of employees in the workplace, in the course of history. Rejecting all forms of precarious working conditions, as occurred in previous moments of history. And also not avoiding to mention the need for mitigation of this principle

¹ Acadêmico de Direito da Faculdade do Norte Novo de Apucarana - FACNOPAR.

² Advogado. Professor Universitário da Faculdade do Norte Novo do Paraná (FACNOPAR) e da Associação de Ensino Cambé (Faculdade Catuaí). Mestre em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina (2006) e bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Londrina (1992).

in modern times, since the contemporary trend of right is not only protecting one party over another, but, actually, balancing the contractual relationships, achieving equality. The research also examines the question of the Principle of Protection in its technical aspects. Besides demonstrating the need for the flexibility of this right, we aim a better balance in the worker/employer relationship. Making appropriate and necessary critical to the principle at issue.

KEYWORDS: Law of Protection; Worker Right; Flexibility; Employment Contract; globalization.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho tem seu nascedouro no próprio homem, do contrário ele não teria o seu sustento e nem condições de se manter. Desde os primórdios ele se inseriu nesta relação: empregado versus empregador, e no decorrer da história tem-se visto que tal relação não tem sido harmoniosa.

Com toda certeza, o Princípio da Proteção é o principal pilar na manutenção da relação patrão e empregado. Convencionado está e, não restam dúvidas, da veracidade deste fato, para quase a totalidade dos autores, especialmente aqueles que laboram no Direito do Trabalho. E não apenas esse princípio, mas vários outros como o Princípio *In Dúbio Pro Operário*; o Princípio da Norma mais favorável; o Princípio da Condição mais Benéfica, dentre outros vem, ao longo da história do direito do trabalho brasileiro, norteando a relação entre Patrão e Empregados, deixando clara a idéia de que o direito do trabalho possui uma nobre missão tutelar do trabalhador.

Também não restam dúvidas que o trabalhador, na relação patrão versus empregado encontra-se em condição desfavorável, considerando o poder financeiro e de autoridade do patrão.

Desde os primórdios, ou seja, a partir do princípio desta relação, como falamos anteriormente, não foi e não vem sendo muito harmoniosa. O direito do trabalho, ou mais especificamente, as leis de proteção ao trabalhador vem, a cada momento, se modernizando e cada vez mais acrescentando fatores de proteção ao trabalhador. Tal proteção e cuidados, sem sombra de dúvidas, são aceitáveis e compreensíveis considerando o caráter social do direito do trabalho.

Para a grande maioria dos juizes e autores do direito do trabalho o princípio da proteção constitui o pilar do Direito do Trabalho e a razão de ser de todo o esforço até hoje despendido para proteger, garantir e ampliar os direitos dos trabalhadores. Desde os primórdios da eclosão industrial ocorrida na Inglaterra no século XVIII até os dias atuais, moldados por sistemas econômicos complexos, por tentativas agressivas de redução de custos de produção e às inovações tecnológicas, o princípio protetivo direcionou as atuações do Direito do Trabalho rumo a sua própria autonomia.

No entanto pode-se fazer algumas observações oportunas e necessárias quanto ao, tão delicado, Princípio da Proteção na relação entre patrão e empregado, no direito do trabalho:

Na atualidade os mecanismos de defesa dos trabalhadores não vêm causando tanto, ou mais, danos que benefícios a tal relação, considerando que são vários os mecanismos de defesa dos direitos dos trabalhadores, com vasta legislação, jurisprudência e a doutrina.

Os diversos princípios que defendem unilateralmente os empregados, vêm com considerada freqüência, provocando desempregos especialmente nas micros e pequenas empresas que, no final deste processo é a camada empresarial que mais sofre com tal princípio de proteção aos empregados.

Por fim, se o direito do trabalho, clara e abertamente, privilegia o empregado, seria necessário promover, nesta relação, uma diferenciação entre as grandes empresas, as quais de fato, exploram os empregados com visível e fática prática da exploração da força e esforço do trabalhador ou, se considerarmos historicamente essa relação, a exploração, por parte dessas empresas, da mais-valia.

Razão pela qual deveria, de forma ordeira e justa, haver uma clara diferenciação entre micros e pequenas empresas, nas quais há uma menor incidência do descumprimento ou, desrespeito aos direitos dos trabalhadores. Prática freqüente nas grandes empresas.

Atualmente, aduz que a forma de aplicação deste princípio seria questionável, em face do fortalecimento do trabalhador devido ao poder adquirido pelos sindicatos com o passar do tempo. Bem como as inúmeras

associações sindicais que lutam com vigor e, com muito sucesso, na obtenção de constantes benefícios e melhorias nas condições de trabalho e salários.

Em uma última análise, se pode destacar que para boa parte dos doutrinadores, que estudam essa área do direito, que não se faz necessário, tão somente a proteção do trabalhador, mas proteger a relação de trabalho entre o empregador e o empregado. O objetivo maior reside na flexibilização do Princípio da Proteção, visando estabelecer, de forma objetiva, a paz social normalizando e fortalecendo a relação entre o patrão e o empregado.

2. DIREITO DO TRABALHO

2.1. ORIGEM DO TRABALHO E CRIAÇÃO DAS LEIS

A origem ou nascedouro do trabalho se iguala ao do próprio homem, se assim não fosse ele não teria o seu sustento e nem como se manter. Nesta relação de trabalho o ser humano foi inserido desde seu nascimento: Razão pela qual, essa relação não tem sido harmoniosa.

O homem, dotado de inteligência, discernimento e razão, nasce, cresce, produz e reproduz, relacionando-se com o meio em que vive. As diversas necessidades do homem são fatores relevantes em busca de sua subsistência: dormir, vestir, calçar, alimentar-se, lazer, habitação, saúde entre outros valores subjetivos que o cercam. Estímulos que o leva a criar modos, meios de troca e venda, de objetos que atendam ou supram suas necessidades e vontades mais efetivas, e também básicas. (SUSSEKIND, 2003, p,27).

O universo do trabalho, embora de suma importância para continuidade produtiva da existência humana, traz consigo a marca da injustiça social, onde o capital sobrepõe à essência humana, onde clara, e visivelmente os valores se perdem, de modo que o certo se torna errado e o errado se torna lícito.

O homem sempre trabalho: primeiro para obter seus alimentos, já que não tinha outras necessidades em face do primitivismo de sua vida. Depois quando começou a sentir o imperativo de se defender dos

animais ferozes e de outros homens, iniciou-se na fabricação de armas e de instrumentos de defesa. (SUSSEKIND. 2003. p. 27)

Para muitos pensadores o relato mais antigo que se encontra de trabalho está na Bíblia Sagrada, no livro do *Gênesis*, capítulo 3, versículo 19. Assim com o significado etimológica da palavra, trabalho é considerado algo pesado, penoso, desgastante, uma vez que foi conferido a Adão como forma de castigo por ter cometido o pecado, original, que o fez ser expulso do jardim do Éden: “Do suor do teu rosto comerás o teu pão, até que tornes à terra, porque dela foste tomado; porquanto é pó, e ao pó tornarás”. Já a primeira forma de trabalho subordinado se deu com a escravidão.

Em tempos antigos, os prisioneiros feitos em conquistas de territórios eram transformados em escravos. O escravo não era considerado sujeito de direito. Era tido como uma mera “mercadoria”, uma vez que poderia, dependendo da vontade de seu senhor, ser vendido, comprado ou até alugado. Era sempre de propriedade de outrem.

O trabalho na época dos primórdios era considerado como uma atividade vil, um castigo próprio do escravo, cuja existência era fervorosamente defendida pelas mais representativas figuras do pensamento de então. “Aristóteles, qualificando como vis as atividades que demandassem esforço não intelectual, considerava natural e lógica a existência de escravos, aos quais, como sub-homens, estariam destinados todas as tarefas indignas, imprescindíveis à sobrevivência social”. (NASCIMENTO, 1997, p. 40).

O feudalismo foi período onde surgiram os servos. Estes tinham mais direitos que os escravos, mas também não se pode afirmar que eram livres. Tinham o direito de criar animais, à propriedade de objetos de uso pessoal e ao uso da terra de seu senhor, para que dela pudesse retirar o sustento de sua família. Porém, O termo Trabalho advém de *tripalium* (ou *trepalium*), palavra de origem, latina, que dá nome a um instrumento romano de tortura constituído de três estacas fixadas no chão. Mais especificamente, *tri* significa três, e *palus* significa paus: três paus tinham a obrigação de prestar serviços nas terras do senhor feudais e lhe dar parte da produção como pagamento pelo uso da terra e da proteção que dele recebiam.

Predominou a escravidão, que fez do trabalhador simplesmente uma coisa, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito. O escravo, porém não tinha, pela sua condição, direitos trabalhistas. (NASCIMENTO, 1997, p. 41.)

Em seguida, aparecem as corporações de ofício que, por sua vez, eram compostas pelos aprendizes, companheiros e mestres. Os aprendizes eram jovens que recebiam dos mestres os ensinamentos da profissão. Os companheiros eram trabalhadores que auxiliavam os mestres na produção mediante remuneração. Os mestres eram os proprietários das oficinas e quem detinha os conhecimentos da profissão (eram ferreiros, marceneiros, carpinteiros, entre outros) (FALCÃO, 2003, p. 3).

A Revolução Francesa juntamente com a Revolução Industrial, foram os responsáveis pela extinção das corporações de ofício, pois pregavam a liberdade do homem e, que por sua vez era incompatível com o sistema de trabalho existente nas corporações. A revolução Francesa de 1848 deu origem ao liberalismo, e reconheceu o direito ao trabalho. Depois com a Revolução Industrial o trabalho se torna em emprego e os trabalhadores começam a trabalhar por salários.

“O liberalismo do século XVIII pregava um Estado alheio à área econômica que quando muito seria arbítrio nas disputas sociais” (FALCÃO, 2003, p, 4). O liberalismo, que também influenciou nos contratos de trabalho, contribuiu para ocasionar a situação de degradação humana durante a revolução industrial, pois dava ampla liberdade para a contratação de pessoas e trabalhadores para os diversos serviços, e para o trabalho nas fábricas.

Aos poucos, os trabalhadores indignados e revoltados com a situação em que viviam, uniram-se e formaram movimentos para lutar por seus direitos. Por várias vezes os trabalhadores expressaram seu descontentamento quebrando as máquinas das fábricas. Isto ocorreu com tanta frequência que na houve uma lei na Inglaterra que punia a quebra das máquinas com pena de morte, porém tal medida não foi bastante para intimidar os trabalhadores. A destruição das máquinas mesmo assim continuou. A crise social era tão grande que os próprios inventores ao destruíam suas novas invenções para não agravar o caos.

Bem No início, a máquina economizava mão-de-obra e gerava desemprego. Os trabalhadores insurgiram-se contra sua utilização e partiram para sua destruição. A gravidade foi de tal ordem que em 1769 se estabeleceu, por lei, a pena de morte para os culpados pela destruição das máquinas (IANNONE, 1992, p. 66).

Com o fim da Primeira Guerra Mundial, em novembro de 1918, surge o constitucionalismo social, que é a inclusão nas constituições de preceitos relativos à defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos, considerados de necessidade, fundamentais, incluindo o direito de trabalho.

2.2. DEFINIÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DE FLEXIBILIZAÇÃO.

Mitigação ou flexibilização do Direito da Proteção, não deve ser compreendida como subtração de direitos trabalhistas adquiridos, muitas vezes, à custa de muito labor e sofrimento, mas como um possível desdobramento de possibilidades para apaziguar, de forma harmoniosa, a relação entre empregados e empregadores.

O vocábulo flexibilizar vem do latim *flexo, flectis, flectere, flexi, flectum* trás o sentido de curvar, dobrar, flexibilizar. (MARTINS, 2009, p.9). Ato de fazer com que fique menos rígido; ação de fazer com que fique flexível.

A palavra flexibilização, no entendimento de muitos, é usada para dar mais elasticidade às regras trabalhistas, em contrapartida àquela fixação rígida que sempre se preconizou. Seria uma forma de substituir a norma estatal pela norma das partes, ou seja, pela norma coletiva ou individual. Poderia significar, ainda, uma nova forma de enfrentar as crises econômicas.

De fato, a flexibilização abarca um série de aspectos jurídicos, de acordo com o Direito de cada país, compreendendo fatores econômicos, políticos etc. Existem várias formas de flexibilização do Direito do Trabalho, em decorrência de cada sistema. Do ponto de vista sociológico, a flexibilização é a capacidade de renúncia a determinados costumes e de adaptação a novas situações. Prefiro dizer que a flexibilização das condições de trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existente na relação entre o capital e o trabalho. (MARTINS, 2009, p. 13)

Na visão sociológica, a flexibilização é a capacidade de renúncia a determinados costumes e de adaptação a novas situações, ou seja, uma nova percepção de uma realidade atual.

Ainda analisando a questão sociológica Marx, apesar das críticas feitas ao capitalismo, sempre admirou sua capacidade de promover avanços tecnológicos acelerados em comparação com os sistemas econômicos anteriores, prevendo, já no século XIX, a obsolescência do trabalhador diante da evolução da máquina. Desta forma para Karl Marx:

A máquina da qual parte a Revolução Industrial, substitui o trabalhador, que maneja uma única ferramenta, por um mecanismo, que opera com uma massa de ferramentas iguais ou semelhantes de uma só vez, e que é movimentada por uma única força motriz, qualquer que seja sua foca. Aí temos a máquina, mas apenas como elemento simples da produção mecanizada. O aumento do tamanho da máquina de trabalho e do número de suas ferramentas operantes simultaneamente exige um mecanismo motor mais volumoso, e esse mecanismo, para superar sua própria resistência, precisa de uma força motriz mais possante do que a força humana; isso sem considerar que o homem é um instrumento muito imperfeito de produção de movimento uniforme e contínuo. Pressupondo que ele atue ainda como simples força motriz, que, portanto no lugar de sua ferramenta haja uma máquina-ferramenta, forças naturais podem agora substituí-lo como força motriz. (MARX, 1996, p.11)

Para muitos pensadores e operadores do direito trabalhista é a forma de se proteger, com todas as forças, dos males do desemprego, para outros, é uma nova forma de destruir todas as vantagens ou direitos conquistados em séculos de reivindicações. Seria para estes uma forma, disfarçada, de colocar a conta da crise econômica, nos braços do empregado.

Segundo Martins, (MARTINS, 2009, p.5) “o direito do trabalho é um ramo do direito muito dinâmico, que vem sendo modificado constantemente, principalmente para resolver o problema do capital e do trabalho”. Contemplando este fato, surge à teoria da flexibilização dos direitos trabalhistas, visando amenizar danos das crises financeiras que assolam o mundo cada vez mais globalizado.

Destarte, pode-se entender o fenômeno da flexibilização, no pensar de Barros Jr.:

A flexibilização do direito do trabalho consiste nas medidas ou procedimentos de natureza jurídica que tem a finalidade social e econômica de conferir a possibilidade de ajustar a sua produção, emprego e as

condições de trabalho às contingências rápidas ou contínuas do sistema econômico. (BARROS JR, 1994. P.38).

A crise financeira não é a única, mas apenas uma das questões que compreendem a necessidade de mudanças das normas trabalhistas rígidas, mas também as novas tecnologias, o desemprego, a globalização, dentre outras. Seria uma reação a uma legislação vigente, extremamente rígida, que esta em desacordo com a realidade, que não tem sido capaz de resolver todos os problemas trabalhistas, principalmente diante das crises econômicas.

2.3. GLOBALIZAÇÃO E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES LABORAIS.

Com toda certeza, se deve entender que a globalização é mais do que um fenômeno de cunho econômico, político, ambiental, cultural e social, ela é, um tipo de poder paralelo transformador da ceara trabalhista e, pode incorporar ao ordenamento jurídico interno dos institutos diferentes: necessidade versus perversidade.

A globalização é um fenômeno irreversível, tomou uma proporção mundial principalmente com o surgimento dos meios de comunicação que transmitem informação em tempo real, o que é positivo do ponto de vista da integração, do conhecimento. Porém, muitos atrelam ao conceito de globalização o neoliberalismo, doutrina diferente e que na realidade já está em colapso. O neoliberalismo, ou seja, a regulamentação livre do mercado e a abertura da economia dos países interferem no direito do trabalho visto que defende a possibilidade de um contrato de trabalho menos rígido, convencional, e não legal. (BUDO. 2009).

Na visão de Luis Fernando Coelho, a globalização pode ser definida, em uma perspectiva cultural nos moldes americanos ou americanizada de vida. Provocando uma influencia desmedida nas culturas locais e mundiais:

Em suma, a globalização pode ser definida como um poderoso processo de standardização da cultura a nível mundial. Só que isso ocorre segundo os padrões e critérios de quem detêm a maior parcela de poder na sociedade pelo domínio da informação, da ciência e da tecnologia; e um tal poder hoje transcende a nação e o Estado, projetando-se como poder mundial, não somente militar e econômico, mas científico, cultural e ideológico. Ou seja, o poder está como nunca jamais se vislumbrou nas mãos de quem domina o

saber, que hoje se identifica com o crescente domínio da tecnologia e da informação. E o resultado desse processo, o fruto mais evidente e provavelmente mais nefasto da globalização é, como igualmente jamais se anteviu, a unidimensionalização do ser humano, traduzida na conformização com padrões heterônomos que tratam de amoldar não somente seu comportamento exterior, como também sua alma interior, sua cultura e seu sentimento. (2001, p. 20).

Verifica-se que neste sentido, o direito do trabalho recebe as influências do discurso neoliberal e globalizado refletindo sobre os direitos sociais que culmina com a conclusão que o intervencionismo estatal de proteção do trabalhador atrapalha a nova ordem econômica, suprimindo o investimento e, por isso, causando a derrocada do emprego.

Nesta visão globalizada mundial, fica claro que há uma necessidade, não de suprimir direitos dos empregados, de forma desordenada, mas uma perfeita adequação à nova ordem mundial.

A força neoliberal, claro, tentará forjar um maior e constante lucro do empregador no argumento de uma nova visão mundial. No entanto, nem a globalização ou seus efeitos podem suprimir direitos adquiridos. Cabe a cada país fiscalizar para que em seus ordenamentos trabalhistas haja mecanismo de proteção ao empregado.

A globalização que transmite a idéia de diminuição das distâncias, trouxe à luz as inúmeras possibilidades de conquista de um mundo, individualmente melhor, onde cada indivíduo sonhe com a realização de seus mais variados sonhos, como na visão de Dagoberto Lima Godoy:

Entretanto, uma visão de mundo dominante vai se impondo pela globalização e não deixa outra opção – a governantes, políticos, intelectuais e à sociedade como um todo dos países periféricos – se não a de buscarem caminhos de inserção, capazes de levar à inclusão proveitosa de seus próprios povos nas benesses que hoje privilegiam os poucos do Primeiro Mundo. (2005. p. 47).

Cada indivíduo contempla a real possibilidade de ingressar nas benesses e vantagens de um país de primeiro mundo. Na iminência de um mundo cada vez mais globalizado e capitalista, em tese, tal globalização vem de forma direta favorecendo a possibilidade de flexibilização das leis trabalhistas.

Pode-se ainda considerar a globalização como um processo que provoca forte impacto na vida econômica, social e cultural de uma sociedade, pois seu maior propósito reside na quebra de barreiras entre Estados e barreiras entre os mais diversos territórios.

2.4 TIPOS OU ESPÉCIES DE FLEXIBILIZAÇÃO NO TRABALHO.

Pode-se enumerar, a priori, três possíveis espécies de flexibilização no direito do trabalho. Faz-se necessário o levantamento das espécies de flexibilização identificadas na doutrina, para se verificar a multiplicidade de suas manifestações.

Muito embora seja tema controverso, por muitos autores, defensores ferrenhos do princípio da proteção, a flexibilização das leis trabalhistas vem sendo vislumbrada pela doutrina e, por muitos doutrinadores. Tal fato reside nas diversas possibilidades especificadas a seguir:

2.5.1 Flexibilização Heterônoma

É aquela imposta unilateralmente pelo Estado através de lei ou decreto, isto é, aquela introduzida pela autonomia coletiva. Intervém nela a vontade coletiva dos sujeito passivo da flexibilização, seja por meio de convenção ou acordo coletivo. Essa espécie segundo Oscar Ermida Uriarte, “exige o que se chama de prescindibilidade coletiva da lei, pela qual o papel de proteção e defesa dos interesses dos trabalhadores seria passado aos entes coletivos”. (URIARTE, 2002, p.11)

Registra-se no ano de 1974, uma autorização legal para o trabalho temporário, com a edição da lei 6.019/74. Tendo sido motivada pela pressão da existência, no ano anterior, de 50.000 trabalhadores no estado de São Paulo prestando serviços a cerca de 10.000 empresas de forma temporária. A pretensão das empresas era a obtenção de mão-de-obra mais barata, não tendo a pretensão de se furtar às normas e regras tutelares da legislação trabalhista, as quais buscavam proteger o trabalhador. (MARTINS, 2000, p. 51).

O Brasil vai adentrar definitivamente nesse processo de constitucionalização da flexibilização, após o ano de 1988, pois na legislação pós-constituição surgiu outros exemplos deste fenômeno. Podemos citar a lei 9601/98 – que permite, mediante negociação coletiva de trabalho, seja instituído o contrato de trabalho por tempo determinado – e a portaria 42/2007 do Ministério do Trabalho e Emprego, autorizando a redução do intervalo para repouso ou alimentação, podendo ser negociado, também, através de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

2.5.2 Flexibilização Autônoma

Nesta espécie de flexibilização a flexibilidade é introduzida pela autonomia coletiva. Está relacionada à vontade coletiva do sujeito passivo da flexibilização, seja por meio da convenção ou pelo acordo coletivo, de pacto social ou acordo-padrão.

Esse poder que o sujeito de direito possui para regulamentar seus próprios interesses é o que denominamos autonomia da vontade, manifestando-se principalmente no Direito Contratual. Para Amauri Mascaro Nascimento:

A negociação coletiva é efeito e manifestação concreta da autonomia privada coletiva, ou seja, da autonomia da vontade manifestada de forma coletiva, por meio da negociação coletiva. Essa é uma série sucessiva de atos, de tratos seguidos entre os protagonistas de uma disputa coletiva, para a discussão das reivindicações formuladas por uma das partes à outra, desde a preparação, o desenvolvimento e a conclusão, com a formalização de um instrumento de acordo ou impasse, superável pela mediação, arbitragem ou decisão judicial. (NASCIMENTO, 2002, p. 331).

E reconhecido pelo Estado às partes o poder de regularem seus próprios interesses por meio do exercício da negociação coletiva. Que é obtida por meio de força da autonomia privada coletiva. Esta autorização está prescrita no Art. 7º. Inciso XXVI: “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

Quanto aos efeitos, há uma distinção entre a convenção coletiva e o contrato individual, pois esse faz nascer entre as partes, diretamente, a relação de emprego e a subordinação. Já a convenção coletiva não cria vínculo, todavia prescreve condições gerais de trabalho, encerrando cláusulas gerais que delinearão os contratos individuais em curso e futuros.

Igualmente, quanto à negociação coletiva de trabalho, percebe-se que seu principal traço distintivo com relação às demais espécies negociais reside no seu poder de produzir normas jurídicas, e não simplesmente cláusulas contratuais, constituindo-se dessa legítima fonte formal do Direito do Trabalho.

O que necessita ser observado é a predominância dos princípios inerentes ao Direito do trabalho sobre a autonomia das partes. Visto que tais direitos foram conquistados por trabalhadores ao longo do tempo. Neste sentido alertam muitos doutrinadores, quanto à importância de se estabelecer garantias mínimas e inderrogáveis através de leis, assegurando ao trabalhador os direitos fundamentais nem sempre contemplados pela negociação coletiva.

2.5.3 Flexibilização Hermenêutica

No mundo do direito, tem-se o entendimento que a função judiciária, na realidade, é extensão da função legislativa. Fruto da interpretação intelectual do juiz, ela encerra o processo iniciado pelo agente legislativo. Uma vez que o caso concreto chega às mãos do órgão judiciário, a ele cabe se utilizar de normas e princípios para apresentar uma solução para o conflito que lhe seja apresentado.

Visionando Orlando Gomes, na ação coletiva, a sentença provoca um comando geral eficaz para a série de conflitos de interesses compreendidos na categoria profissional. Os efeitos *erga omnes* das sentenças aproximam-se, assim, das leis, em sentido material, constituindo uma das mais iminentes fontes imperativas do Direito do Trabalho. (2008, p. 685-689).

É importante verificar neste estágio a flexibilização do Direito do Trabalho por força desses agentes. A jurisprudência, em suas características, deve evidenciar a inteligência do juiz, e não a sua vontade. No entanto, os tribunais reconhecem, em determinadas situações, a prevalência de valores e princípios considerados contrários a regras benéficas ao trabalhador, ou ainda, ao princípio *in dúbio pro operário*.

3. PRINCÍPIO DE DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho não é constituído tão somente por leis e normas. Essencialmente, este ramo do direito, assim como qualquer outro, é constituído, também, por princípios que o regulam. Dentre os princípios mais relevantes, está o Princípio da Proteção, que, sem receios, pode-se afirmar que é o princípio base de todo o Direito do Trabalho.

Para o professor uruguaio Américo Plá Rodriguez, os princípios são conceituados como:

linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram diretamente ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos. (2000, p. 35).

Destarte Pode-se dizer que o princípio inspira a criação da norma, ou seja, tem a função de instruir o legislador ou outro agente sobre os seus motivos. É a gênese na concepção de uma regulação. Fornecendo bases seguras para embasar uma ciência, bem como, elucidá-la e interpretá-la.

3.1. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Para muitos pensadores e doutrinadores dentre os vários princípios do Direito do Trabalho, vislumbra-se o Princípio da Proteção como, senão o mais importante, um dos mais relevantes princípios do Direito Trabalhista. Acerca de seu nascimento relata o pensador:

Nasceu da necessidade de se transformar a liberdade e igualdade formais nas relações de trabalho entre empregados e empregadores em liberdade e igualdade reais, o que se tornou possível mediante a técnica de contrabalançar a debilidade econômica dos trabalhadores com privilégios jurídicos, em outras palavras, com proteção legal. (SILVA; 2004, p. 94)

Muitos consideram que o Princípio da Proteção é um princípio maior dentro do Direito do Trabalho, diante de sua finalidade de proteger o trabalhador, que é visto com inferioridade diante do empregador. Vislumbra-se a necessidade da existência desse princípio na história, quando do advento da Revolução Industrial. Neste momento da história, quando surgiram as primeiras

máquinas, não havia normas que protegessem os trabalhadores, por esse motivo, o que se viu foi o vilipêndio e o abuso do ser humano, que sem direitos mínimos, submetiam-se a trabalhos desgastantes e prejudiciais à saúde para que pudesse ter alguma fonte de renda que os permitissem sobreviver, apenas.

Tendo em vista essa dependência do empregado em relação ao empregador, o Direito do Trabalho se formou com o Princípio da Proteção, privilegiando o trabalhador para equilibrar a relação de trabalho.

Desta forma, entende-se que, conferindo maior gama de direitos ao empregado, este teria sua deficiência suprimida, o que traria condição mais isonômica e equilibrada entre os sujeitos do contrato de trabalho.

4. A FLEXIBILIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO EM FACE DA MODERNIDADE SÓCIO LABORAL DOS EMPREGADOS

No início deste artigo começamos trazendo à luz a necessidade de uma flexibilização de normas trabalhistas, tendo em vistas que os mercados de trabalhos esboçam traços de competição de proteção.

Há uma troca de serviços por gratificações. Fazendo isso de forma ordeira e mediante apoio de sindicatos e de associações das empresas. Desta forma, se pode perceber que competição e proteção são paralelas. No que se refere à competição está ligada às condições da economia. No que tange à proteção resulta de uma combinação de uma legislação própria com o ajuntamento das partes. (PASTORE, 1994, p. 77).

Não há uma intenção deliberada de diminuir as conquistas dos trabalhadores, mas uma tentativa de redução da carga pesada da legislação trabalhista, tendo em vista a inegável e visível melhora nas condições sociais dos trabalhadores.

4.1. A FLEXIBILIZAÇÃO MEDIANTE A ORGANIZAÇÃO SINDICAL E A LIVRE NEGOCIAÇÃO.

Não se pode compreender a lógica e os mecanismos da flexibilização das leis trabalhistas, sem antes abordar a estrutura Organizacional Sindical. Atualmente, os meios para flexibilização existentes em

nossa legislação, traduzem-se, principalmente, pela negociação coletiva e seus instrumentos. Dessa forma, o sindicato possui um papel central na desregulamentação da lei trabalhista, o que tende a aumentar diante das reformas que estão se seguindo no Brasil atual.

Os sindicatos possuem legitimação e regulamentação básica pela Constituição Federal. De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, a Flexibilização “é o afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações que o exijam, maior dispositividade das partes para alterar ou reduzir os seus comandos”

O fim principal do sindicato não é a disciplina da classe, mas a defesa da classe, a reivindicação de melhores condições de trabalho, a negociação coletiva e a condução do processo deflagrado com os conflitos coletivos. Sindicato é uma organização constituída para, segundo um princípio de autonomia privada coletiva, defender os interesses trabalhistas e econômicos nas relações coletivas entre grupos sociais.(NASCIMENTO. 2005, p. 1062).

O sindicato é considerado por muitos, ou pela maioria, dos doutrinadores como uma instituição de direito privado, transmitindo a idéia de que ele possui a função de defesa dos interesses coletivos e individuais dos seus representados.

Dentre as funções dos sindicatos pode-se destacar a função negocial, que se caracteriza pelo poder outorgado aos sindicatos para ajustar convenções coletivas de trabalho, onde serão acordadas e fixadas as regras a serem aplicadas ao inúmeros tipos de contratos individuais de trabalho, aos empregados pertencentes à esfera de atuação e representação do sindicato pactuante.

A flexibilização deve ser vista, no contexto dos poderes conferidos aos sindicatos como uma maior disponibilidade de um afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações específicas, maior liberdade das partes para alterar ou reduzir os seus comandos. (NASCIMENTO, 2003).

Faz surgir, por assim dizer, uma modalidade de direito do trabalho paralegal, ou seja, um tipo de direito que visa complementar as diretrizes normativas traçadas e fixadas pelo Estado através da legislação com vistas a suprir brechas ou dispor de alternativas favoráveis ao trabalhador, com

o firme propósito de garantir, aquelas, vantagens que o Estado determina como mínimas.(NASCIMENTO, 2005, p. 1064).

Alguns juristas são de opinião de que a negociação não está mais evoluída em nosso país, porque quase sempre é feita através de convenções. Eles indicam, como perspectiva, o acordo direto, entre sindicato e empresa, adquirindo assim maior representatividade e melhores chances de prosperar, caso não haja legitimidade. (ROBORETO. 1991. p. 118.).

O sindicato tão somente utilizando suas prerrogativas de agente negocial de associados, pode segundo alguns juristas agindo assim garantiriam melhores condições para ambos. De certa forma fica clara e evidente uma manifestação de flexibilização intermediada pelo próprio agente sindical. Como relata Maria Roboredo:

4.2. CRÍTICAS E OPINIÕES DIVERGENTES AO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Pode-se perceber em nossos dias que, a situação não é a mesma de antes. Hoje o Direito do Trabalho contém uma ampla gama de normas de proteção. Se não bastasse isto, ainda existem sindicatos, centrais de trabalhadores e outros órgãos que lutam pela defesa dos interesses dos empregados. A proteção do trabalho está, há tempos, inserida em normas de patamar constitucional.

Além disso, atualmente, as empresas nem sempre estão em caráter de total superioridade, principalmente no que se refere ao aspecto econômico. Mudanças ocorridas nos últimos tempos como a globalização, por exemplo, afetaram muitos mercados econômicos, fazendo com que a concorrência se tornasse mundial, e não mais restrita ao território nacional. Em decorrência dessa verdade muitas empresas foram afetadas e obrigadas a encerrar suas atividades.

O que se pretende é uma aplicação mais adequada aos tempos atuais, uma vez que o princípio em questão não perdeu sua importância, apenas deve-se observar que as condições às quais ele se aplicava sofreram alterações. O empregado continua, em tese, sendo a parte mais fraca da

relação de emprego, mas nem todas as empresas estão em condições tão superiores.

Para muitos autores, ao menos de forma absoluta, não se poder garantir que sempre o empregado será a parte hipossuficiente na relação jurídica, em certos casos, o empregador poderá ser tão, ou mais frágil que o próprio empregado. Como se pode auferir no exemplo real a seguir:

Diante do pretório, o empregado e o patrão, ambos com sintoma de infinita pobreza; o primeiro reclama soma elevada de diferença salarial, 13º, férias, horas extras, salário-família, indenização de Antigüidade, anotações de CTPS; o reclamado não sabe sequer se manifestar em contestação, limita-se a dizer que não tem condição financeira para pagar qualquer indenização, mesmo com prejuízo do sustento próprio e da família (claro que expresso em linguagem coloquial); o Juiz-Presidente propõe a conciliação e para a surpresa de todos, o reclamado oferece a bodega ao reclamante na condição de este o empregar com carteira assinada e salário-mínimo. O reclamante rejeitou a proposta, dizendo que a bodega (contra a qual reclamava) não suportava tal encargo. (LIMA, 1994, p.81)

Desta forma, não se pode afirmar, categoricamente, que o empregado seja a parte hipossuficiente da relação jurídica, razão pela qual, em determinadas situações, a aplicação do princípio deve ser mitigada, tendo em vista o fato de que a hipossuficiência, não configura tão somente da parte do empregado, mas ela é recíproca. O empregador está em situação de igualdade frente ao empregado, uma vez que não tem como, nem com que, pagar as verbas, rescisórias, as quais foram, em juízo, como requeridas pelo reclamante.

Não está se buscando a extinção de tal princípio. Longe disso. O que se pretende é uma aplicação mais adequada aos tempos atuais, uma vez que o princípio em questão não perdeu sua importância, apenas deve-se observar que as condições às quais ele se aplicava sofreram alterações.

O que se visa claramente não é uma afronta ou aversão ao Princípio da Proteção, mas uma vontade de vislumbrar uma maior equidade, no uso deste Princípio, na relação entre o patrão e o empregado. Buscando um crescimento e sucesso mútuo.

4.3. O RIGOR DA APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO EM FACE DA GERAÇÃO DE EMPREGOS.

Em muitos casos o que, de fato, ser pode contemplar é que de um lado os empregadores reclamam dos altos custos para manter o empregado. Do outro lado, empregados reivindicam melhores salários, muitas vezes, por meio de greves.

No mundo do trabalho há espaço para todo tipo sugestões. Por vezes alguns empresários tentaram, por meio de aliados políticos, aprovar medidas por exemplo: Como dividir em 6 (seis) parcelas o 13º salário, ou em 3 (três) parcelas as férias. Por outro lado o Estado aumenta alíquotas da multa rescisória, no afã de inibir demissões.

Mas o que se vê, cada vez mais, são medidas protecionistas, que segundo muitos empregados, dificultam, ainda mais, a relação de emprego. É o caso do aumento da multa que deveria inibir demissões, no entanto ela atrapalha as contratações. Os empregadores cada vez mais têm que assumir encargos, muitas vezes ultrapassando 100% do valor do salário do empregado.

Defende Arion Romita que o papel inescusável do direito é regulação e ordenação das relações sociais:

Não constitui função do direito – de qualquer dos ramos do direito – proteger algum dos sujeitos de dada relação social. Função do direito é regular a relação em busca da realização do ideal de justiça. Se para dar atuação prática ao ideal de justiça for necessária adoção de alguma providencia tendente a equilibrar os pólos da relação, o direito concede à parte em posição desfavorável alguma garantia, vantagem ou benefício capaz de preencher aqueles requisito. (ROMITA, 2003, p. 22).

A Priori, o Estado não deve interferir na relação trabalhista para obter proveito próprio ou para garantir suas obrigações próprias e diversas. A relação contratual entre o empregado e o empregador já é muito delicada para sofrer alterações que lhes acarretem prejuízos.

Por vezes o que se verifica é o estado intervindo na relação de emprego, criando ou ampliando vantagens aos empregados, transmitindo a impressão de que aumentando direitos será possível a invalidar a possibilidade de flexibilização das leis do trabalho.

O que de fato se está buscado é que qualquer modificação elaborada pelo Estado deve conceder benefícios aos empregados,

empregadores, ou, de preferência, a ambos simultaneamente. Seria mais conveniente dosar o Princípio da Proteção a ponto de se obter uma condição isonômica entre as partes. Não se deve buscar um revide, tendo em mente o ocorrido durante a Revolução Industrial. A aplicação da proteção deve ser sensata.

Não há razão para alterar o pólo da fragilidade ou da inferioridade, em que antes se encontrava o funcionário e agora entrega-lo ao patrão. O direito não prega a desigualdade. Deve-se buscar equilíbrio. A isonomia. Assim preconiza a

Constituição Federal vigente logo no caput de seu artigo 5º:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.(CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 2012, P. 13).

O que de fato deve acontecer é uma busca pela isonomia, apregoada em nossa carta magna, também nas relações trabalhistas. Não se deve busca um revide ou mesmo compensações, tendo em mente os acontecimentos durante a Revolução Industrial. O que deve ser buscado com vigor é, na medida do possível, um equilíbrio, para que se garanta todos os direitos ao empregados, sem com tudo, omitir outros do empregador.

4.4. VISÃO POSITIVA E NEGATIVA DA FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO.

Por se estar adentrando em seara tão delicada, ou porque não dizer mistificada. Onde falar de flexibilização soa aos ouvidos de alguns radicais como blasfêmia ao “sagrado” direito do Trabalho.

Faz-se necessário desvendar as duas faces de tão controversa, mas importante possibilidade da flexibilizar leis trabalhistas, isto é, demonstrar as razões e argumentos daqueles que são favoráveis ou contrários à possibilidade de uma flexibilização de leis do trabalho.

4.4.1. Visão Negativa da Flexibilização do Direito do Trabalho.

Pode-se destacar como um dos fortes argumentos contrários à, uma real, possibilidade de flexibilização do Direito do Trabalho, aquele posicionamento apresentado pelo nobre jurista Amauri Mascaro Nascimento:

A flexibilização do direito do trabalho faria dele mero apêndice da Economia e acabaria por transformar por completo a sua fisionomia originária. O Direito do Trabalho deixaria de ser uma defesa do homem contra a sua absorção pelo processo econômico para ser unicamente um conjunto de normas destinadas à realização do progresso econômico, mesmo que com sacrifícios insuportáveis dos trabalhadores. Estariam, assim, plenamente fundamentadas modificações estruturais do direito do trabalho que o afetariam profundamente em suas bases. (NASCIMENTO, 2002, p. 66).

Há também o receio de que uma efetiva flexibilização transforme o direito do trabalho sirva tão e simplesmente ao interesse capitalista, transtornando toda a relação de trabalho, provocando um regresso do Direito do Trabalho do status de ciência para apenas um ramo do direito.

Se praticada sem a necessária prudência, para atender aos interesse puramente capitalista, a flexibilização pode desaguar na pura e simples desregulamentação das relações de trabalho que determinar, sem dúvida, uma espécie de regresso do direito do trabalho, enquanto ramo da ciência jurídica, ao campo privado, pois foi o intervencionismo vigoroso e extenso da norma de interesse social que o incorporou seu tecido publicista e até inspirou classifica-lo para além do Direito Público, formando o que seria o tertium genus do direito social. (PINTO, 2003, P. 71).

Para a grande maioria dos contrários a flexibilização o problema reside na falta de organização dos sindicatos, ou seja, para uma pequena minoria sindical, como as categorias dos bancários, metalúrgicos e químicos não enfrentariam tantas dificuldades, mas os chamados sindicatos pelegos esses necessitam da intervenção direta do estado tutelando seus direitos.

Assim, possibilidades como a da redução negociada dos salários, ampliação do leque de tolerância aos chamados contratos precários, redução da jornada para facilitar a partilha do trabalho, tornam vulnerável o princípio da proteção do hipossuficiente econômico e de alguns dos seus mais significativos desdobramentos, como o da irredutibilidade do salário, o da inalterabilidade in pejus do contrato e o da continuidade da relação de emprego. (PINTO, 2003, p. 82).

Para os contrários a flexibilização, a globalização juntamente com uma realidade sindical, onde há uma imensa proliferação de sindicatos que, em sua maioria, não estão totalmente comprometidos com a proteção dos

trabalhadores. O Direito do Trabalho estaria resumido a um Direito Comum das Obrigações, perdendo sua principal finalidade.

4.4.2. Visão Positiva da Flexibilização do Direito do Trabalho.

Os defensores da flexibilização do direito do Trabalho apontam, que dentre outras vantagens, que haverá um aumento na geração novos contratos por tempo determinado, tendo em vistas menores custos na ocasião de dispensa. Segundo tais pensadores seria uma das formas de diminuição do alto nível de desemprego no país.

Segundo Nascimento, algumas correntes que se posicionam a respeito do assunto, o autor com sendo as principais: a flexibilista, a antiflexibilista e ainda a semiflexibilista.

Defende que, atualmente, o Direito do Trabalho passa por uma fase de adaptação à realidade, depois de ter passado pelas outras fases de conquista e promocional. Assim, deveria ser possível, para que se modernizassem as relações de trabalho no país, que as convenções coletivas de trabalho pudessem ter cláusulas in melius e in pejus para o trabalhador, possibilitando uma maior adequação à realidade da época, do setor, do tamanho, da empresa, etc. Assim, se o país passa por uma época de crise econômica, não há lugar para a exacerbação dos direitos trabalhistas, o que existirá somente em épocas de abundância, ou seja, os direitos trabalhistas existiriam como reflexos da economia e não seriam inerentes à condição de empregados, de força de trabalho. (NASCIMENTO, 2005, p. 121).

Para os pensadores a flexibilização a evolução do direito do trabalho implica necessariamente em uma flexibilização das normas trabalhistas, concedendo uma maior liberdade às negociações entre as partes, assim, diminuiria os altos encargos das empresas, conseqüentemente, elevaria o número de contratações.

Percebe-se que a preocupação dos que são favoráveis à flexibilização do Direito não reside apenas na diminuição de gastos, mas na crescente onde de desemprego, provocada principalmente pelo cenário da globalização, onde a luta para manter o crescimento econômico passa, necessariamente, pela redução dos altos encargos trabalhistas.

5. CONCLUSÃO

Em uma última análise, pode-se lembrar o que foi falado no início desta pesquisa, que o Trabalho tem seu nascedouro no próprio homem e, a ele é inerente. Surgiu com ele como provedor de seu sustento, todavia sempre foi visto como algo penoso, sofrível, e por vezes, até como forma de castigo.

É notório que o Direito do trabalho não possui unanimidade em sua concepção, há subjetividades envolvendo os sujeitos da relação trabalhista, bem como elementos objetivos que enfocam a matéria regulada nesta área, importante, do direito.

Pode-se perceber que é evidente a deficiência do trabalhador em vista do empregador, daí a necessidade de protegê-lo no contrato de trabalho. Assim se propõe o direito nos contratos em que existe uma parte mais vulnerável. Neste particular há uma nobre função social neste Princípio. Não se justifica pensar em abolir o Princípio da Proteção. Ele tem uma relevante missão e deve continuar presente no ordenamento jurídico brasileiro.

Deve-se considerar, a bem do progresso e da geração de milhares de novos empregos, que o Princípio da Proteção foi concebido em momento em que o empregado, de fato, encontrava-se no lado fraco e vulnerável da relação de trabalho. Hoje, a história é bem diferente, há vários institutos de proteção aos direitos do trabalhador como: Sindicatos, confederações e centrais de trabalhadores, sem citar toda a gama de direitos trabalhistas, e a visível e assombrosa tendência da Justiça do trabalho em favor do empregado.

O Princípio da Proteção, no entanto, precisa ser utilizado com bom senso, preservando-se a segurança jurídica. O juiz, por exemplo, não deveria utilizar tal diretriz para suplementar ou criar novas normas. A tarefa de criar leis é do Poder Legislativo, e não do Judiciário. O juiz não pode agir discricionariamente fundado no princípio.

Observam-se claramente melhorias nas condições de vida, valores dos salários e a humanização do ambiente de trabalho do empregado agregou consideráveis melhoras, não havendo razões para que as leis protecionistas, a favor do empregado, continue sendo tão ferrenhas para o empregador. Percebem-se em algumas ocasiões, algumas expostas na

pesquisa, que tais melhorias vem causando prejuízos irreparáveis às empresas, especialmente as de microempresas e as de pequeno porte.

Deve-se proteger o trabalhador, mas não pode ser tanta, tal proteção, que atinja a empresa, a ponto dela resolver empregar menos ou até mesmo contribuir para seu encerramento, devido à desigualdade de condições agora conferida pelo direito.

As pequenas empresas, nem sempre estão em condições, de tamanha, superioridade em relação ao empregado. Além disso, contribuir para o crescimento e surgimento de pequenas empresas gera emprego, trazendo como conseqüência, benefícios para o próprio trabalhador. Incentivar a contratação diminuindo a burocracia e a carga tributária, incidente sobre um funcionário, também pode acarretar no mesmo benefício ao empregado.

O Direito tem como missão principal a busca do equilíbrio. O Princípio da Proteção nasceu com o objetivo de equilibrar as relações de trabalho entre patrões e empregados, mas não com deliberada intenção de privilegiar exclusivamente o trabalhador, que afinal constitui um dos pólos, a ponto de transformá-lo no ser mais forte desta relação.

O Princípio da Proteção deve ser sempre utilizado com a mesma presteza, com que um médico se utiliza do remédio, visando sanar os males. Mas sabe-se que o remédio que serve de cura, em dose equivocada transformasse em terrível veneno. Este Princípio deve sempre suavizar e sanar as divergências entre empregador e empregado. Deve ser instrumento preciso para promover a paz, a harmonia e conseqüentemente o progresso de todos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Renato Rua de. A pequena empresa e os novos paradigmas do direito do trabalho. **Revista do Advogado**. São Paulo, n. 60. 2000.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BARROS JR, Cássio Mesquita. **Trabalho e processo: flexibilização no direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1994.

A BÍBLIA SAGRADA. Traduzida em português por João Ferreira de Almeida. Brasília: Sociedade Bíblica do Brasil, 1969.

BRASIL. Constituição (1988) **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal: Centro Gráfico, 35ª ed. 1988.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Tradução de Nathanael C. Caixeiro. 3. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1987.

BRITTO, Carlos Ayres. **O humanismo como categoria constitucional**. Belo Horizonte: Fórum, 2007.

BUDO, Marília Denardin. **Flexibilização do Direito do Trabalho. E a Justiça Social?** Disponível em: <http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/anexos/22695-22697-1-PB.htm>. Acesso em: 29 nov. 2009.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2006.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2006.

FALCÃO, Flávia Simões. **Introdução ao direito do trabalho**. Disponível em: <<http://www.iesb.br/ae/tur/flaviafalcao/1.1%20Evolucao%20historica%20no%20mundo%20e%20no%20Brasil.doc>>. Acesso em: 08 jul 2003.

GERMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. **Direitos Fundamentais e suas aplicações no mundo do trabalho**. Questões controversas. São Paulo: Ltr, 2010.

GIORDANI, FRANCISCO Alberto da Mota Peixoto; MARTINS, Melchíades Rodrigues; VIDOTTI, Tarcio José (coords). **Fundamentos do Direito do Trabalho**. Estudos em Homenagem ao Ministro Milton de Moura França. São Paulo: LTr, 2000.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

GODOY, Dagoberto Lima. **Reforma Trabalhista no Brasil : Princípios, meios e fins**. São Paulo: LTr, 2005.

IANNONE, Roberto Antônio. **A Revolução Industrial**. São Paulo: Moderna, 1992.

SANTOS JUNIOR, Rubens Fernando Clamer dos. **A eficácia dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores**. São Paulo: Ltr, 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho. 12 ed.** São Paulo: Ltr, 2014.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 1994.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

Marx, Karl. **O capital**. V.II. Coleção os economistas. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

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

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: LTr, 2002.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 20ª. ed. atual. São Paulo: Saraiva. 2005.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 23ª. ed. e atual. São Paulo: LTr. 1997.

PASTORE, José. **Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva**. São Paulo: LTr, 1994.

PAULA, Jonatas Luiz Moreira de. **A jurisdição como elemento de inclusão social**: revitalizando as regras do jogo democrático. Barueri: Mabole, 2002.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTR, 2003.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 1978.

_____. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

REQUIÃO, Rubens. **Curso de Direito Comercial**. São Paulo: Saraiva, 2011.

ROMITA, Arion Sayão. A flexibilização e os princípios do Direito do Trabalho. IN: **Direito do Trabalho**: Temas em Aberto. São Paulo: LTr, 1998.

ROMITA, Arion Sayão. **O princípio da proteção em xeque e outros ensaios**. São Paulo: LTr, 2003.

SILVA, Luiz Pinho Pedreira de. O estado atual dos princípios do direito do trabalho. IN: **Revista do Programa de Pós-graduação em Direito da UFBA/ Faculdade de Direito**. Salvador: Faculdade de Direito: EDUFBA, 2004.

SUSSEKIND, Arnaldo; TEXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 21 ed. atual. vol I. São Paulo: LTr. 2003.

THOME, Candy Florêncio. SCHWARZ, Rodrigo Garcia (coords). **Direito Individual do Trabalho**. Curso de revisão e Atualização. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

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