

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE CRISE

Cirley José Henriques¹

Letícia Souza Santos²

Resumo: O presente trabalho trata da flexibilização das normas trabalhistas em tempos de crise, assunto de grande repercussão no dia a dia do trabalhador, que, como parte vulnerável da relação de trabalho, não pode ser prejudicado pelos mecanismos de fortes empregadores que se aproveitam da situação para suprimir direitos trabalhistas que foram conquistados com muita luta pela classe operária. O tema foi escolhido pela sua importância e por ser extremamente atual, devido ao momento crítico enfrentado pelo país, em consequência da crise política e econômica, que acarreta grande desemprego em massa. A elaboração do trabalho se deu entre doutrinas, jurisprudências, revistas jurídicas, legislação e jornais que buscaram trazer ao trabalho, de forma concisa, a aplicação do tema. Conclui-se que, de fato, o trabalhador necessita de amparo legal e isso inclui a flexibilização das normas trabalhistas, dentro dos seus limites, no momento em que o desemprego em massa assombra a vida do empregado, que procura uma forma eficiente de se manter empregado sem perder seus direitos.

Palavras-chave: Direito do trabalho; Flexibilização; Crise; Normas trabalhistas.

INTRODUÇÃO

As normas trabalhistas sofrem inúmeras mudanças constantemente. Com os efeitos da tecnologia e globalização, o mercado de trabalho tem sido cada vez mais dinâmico, e desta forma a legislação muitas vezes não acompanha o processo de mudança, dando brechas às más interpretações da lei causadas por suas lacunas.

O presente artigo foi elaborado visando identificar os limites relacionados à flexibilização das normas trabalhistas, quando esta se faz necessária. No direito do trabalho, a maior preocupação deve ser com o empregado, que é a parte mais fraca

¹ Mestre em Ciências Jurídico-Políticas; professor titular e coordenador da Faculdade de Direito de Conselheiro Lafaiete (FDCL) - cirley.coordenacao@fdcl.edu.br, <http://lattes.cnpq.br/6577052021864016>

² Discente do curso de Direito na Faculdade de Direito de Conselheiro Lafaiete (FDCL); com previsão de conclusão em Fevereiro de 2017 – let.santos@hotmail.com.br, <http://lattes.cnpq.br/8343993996152687>

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE CRISE

Cirley José Henriques

Letícia Souza Santos

da relação empregatícia, tratando-se de sua hipossuficiência diante do empregador, que sempre terá melhores condições. Por este motivo, quando houver alteração ou criação de mecanismos que modifiquem ou visem complementar a legislação trabalhista, deve-se priorizar o direito do empregado, que foi adquirido por meio de muita luta ao longo dos anos, via sindicatos dos trabalhadores.

A crise política e econômica tem inúmeros reflexos negativos no país, sendo o mais evidente deles o desemprego em massa, que leva milhares de trabalhadores às ruas, em busca de sustento e condições de vida para sua família, muitos deles se tornando autônomos e donos do seu próprio negócio. A questão é que o desemprego desacelera a economia, e o mercado enfraquece notoriamente e até mesmo quem busca sua própria forma de sustento se vê afetado.

Nestes casos o direito do trabalho precisa se adaptar à situação e buscar a melhor forma para resolução do conflito. A rigidez das normas trabalhistas precisa encontrar maleabilidade para oferecer uma proposta que garanta vida à empresa e trabalho ao trabalhador. A flexibilização é forma eficiente de solução diante de momentos de crise, em que o interesse maior é garantir a saúde do mercado de trabalho e resguardar o emprego do trabalhador, que sofre por se sentir ameaçado pelo mau desenvolvimento da empresa. Diante do problema, é de suma importância a efetividade das negociações coletivas, que procuram proteger o trabalhador e tem maior poder de negociação diante de grandes empresas. O grande questionamento é se mesmo com a luta dos sindicatos dos trabalhadores a classe operária se encontra livre da ameaça econômica que se agrava em tempos de crise.

Não existem dúvidas de que a rigidez das normas prejudica não só empregado, como também o próprio empregador, que passa por uma fase difícil e precisa de meio hábil para solucionar o problema enfrentado. O que não se pode admitir é o mau uso da flexibilização para revogar os direitos trabalhistas, devendo ressaltar que a flexibilização deve ser usada na última hipótese, depois de tentativas que não interfiram na vida do trabalhador. Sendo assim, se necessária, a flexibilização será aplicada com limites que prezem principalmente a dignidade da pessoa humana, prevista constitucionalmente.

1. Os Conceitos de Flexibilização das Normas Trabalhistas.

O direito trabalhista é vítima constante do dinamismo social. Aprovada em 01 de Maio de 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já passa dos seus 70 anos de existência, e não se enquadra totalmente no mundo globalizado atual.

A globalização trouxe para o mercado mundial, avanço tecnológico e novos conceitos científicos, trocando a mão de obra humana por máquinas e cobrando especialização dos trabalhadores, acarretando transformações no mercado de trabalho e na forma do seu funcionamento, afetando dessa forma países de economia mais fraca que acabam não se enquadrando nas novas exigências feitas pelo mundo globalizado, o que causa o aumento do índice de desemprego.

Por outro lado a evolução das telecomunicações e da informática trouxe para o mercado a possibilidade de comunicação instantânea, favorecendo a integração dos mercados. Outra possibilidade criada pela evolução tecnológica foi a maior fiscalização do trabalho, exigindo melhor qualificação do trabalhador que tem seu desempenho acompanhado de forma mais severa.

Segundo Joseph E. Stiglitz:

...Os países pobres estão desestruturados para competir em pé de igualdade com os países desenvolvidos. Ainda que sejam perdoados dos seus débitos – dos mais pobres para os mais ricos -, não se tem criado mecanismos para reestruturação dos devedores. (STIGLITZ, 2006, pág 265).

Nesta posição, como melhor alternativa, o direito do trabalho exige a flexibilização das normas trabalhistas para que estas venham se adequar ao mundo atual, gerando o melhor custo benefício para o mercado, evitando o aumento do desemprego e promovendo a igualdade nacional.

A Flexibilização das normas trabalhistas é o ato de adaptar ao mundo atual aquilo que se encontra desatualizado na lei, buscando a realidade vivida pelo cidadão trabalhador junto à legislação vigente, visando seus direitos e a dignidade da pessoa humana, assegurada na CF/88.

Vale lembrar que a flexibilização não se confunde com desregulamentação, uma vez que esta foge as normas do Estado (lei) criando seu

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE CRISE

Cirley José Henriques

Letícia Souza Santos

próprio funcionamento, e a flexibilização visa apenas modificar, de forma mais maleável, criando alternativas viáveis diante do que já foi imposto na legislação.

Dessa forma o ordenamento jurídico tem necessidade de suprir omissões na lei, por mais inéditas que elas sejam, é necessário ser flexível diante de novos conceitos e situações, sempre tendo cautela para que não deixe de existir a garantia mínima para o trabalhador. Segundo o dicionário Aurélio *“flexibilizar é o ato de tornar-se flexível, algo fácil de manejar, maleável, submisso”*.

Flexibilizar é uma forma de encontrar o equilíbrio da situação para dois lados. O mercado de trabalho não pode perder mão de obra mesmo estando em crise e passando por momentos difíceis, isso afetaria a economia que não encontraria forças para contornar o quadro crítico enfrentado. Por outro lado o direito fundamental do trabalhador, assegurado pela CF/88, não pode sofrer prejuízos irreparáveis de modo que é inviável que o empregado responda pelos riscos do empreendimento do empregador.

Em momento algum se pode tratar da flexibilização como forma de retrocesso para a classe operária, os direitos já conquistados não devem regredir. Mesmo assim existem situações que são indesejáveis, inesperadas e necessitam da compreensão dos demais.

Percebe-se que buscar a resolução dos problemas pela flexibilização das normas trabalhistas é uma alternativa de grande valia e eficácia desde que não seja vista de forma equivocada e que não provoque prejuízos às partes que se encontram na crise. A flexibilização deve ser a última alternativa e em casos extremos, onde a saúde da empresa se encontra em risco, assim também colocando em risco o emprego do trabalhador. Alternar jornadas de trabalho, redução salarial, aumento de produção e outros meios de tentar salvar a vida da empresa só são admissíveis quando o bem social maior, no caso, a garantia do emprego do trabalhador estiver em risco. Flexibilizar as normas trabalhistas visa encontrar soluções cabíveis e conciliar a necessidade dos trabalhadores junto às exigências do mercado, evitando o risco do desemprego involuntário.

1.1 A Flexibilização e as Normas Constituintes

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE CRISE

Cirley José Henriques

Letícia Souza Santos

Os princípios fundamentais são aqueles que garantem ao homem uma vida digna e justa, sendo ela coletiva ou individualmente.

Nesse rol encontra-se o direito trabalhista que nitidamente é de grande contribuição para a vida digna de qualquer ser humano. Trabalhar, conquistar independência e autossatisfação, é um direito assegurado pela CF/88, devendo ser reconhecido e protegido pelo Estado.

O pleno emprego é assegurado constitucionalmente para todos que estejam aptos a exercê-lo, porém diante da realidade atual nos deparamos com o desemprego involuntário causado por crises externas e internas.

O princípio do pleno emprego determina, portanto, que a propriedade privada adéque-se à realidade do mercado e mantenha-se convenientemente competitiva, assim como que o Estado não implemente políticas que gerem redução das relações de trabalho. (Revista de Direito do trabalho, 2008, pág 271).

Foi assegurado o direito do trabalhador como reconhecimento de uma sociedade capitalista que visa ter o trabalho como fonte de desenvolvimento social e como contribuinte do crescimento do país.

Tendo como um dos princípios fundamentais no art.1º, inciso IV da CF:

Art. 1º – A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Dispõe o art. 7º da CF os direitos que serão assegurados aos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

Bem como previsto no art. 3º da CF/88 e incisos:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I – Construir uma sociedade livre, justa e solidária;
II- garantir o desenvolvimento nacional;
III- erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE CRISE

Cirley José Henriques

Letícia Souza Santos

IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Os direitos sociais previstos no texto constitucional visam assegurar um mínimo existencial, de acordo com a justiça social, e de forma igualitária.

Nesse sentido, Ana Cristina Costa Meireles diz que:

(...) os direitos sociais – todos eles, independente da forma de sua manifestação enquanto prestação -, têm por finalidade a criação e a garantia de uma igualdade entre os indivíduos e, por isso, de uma liberdade material (e não apenas formal). São direitos que buscam, pois, repita-se, a justiça social. (MEIRELES, 2008, pág 267).

Visando o bem estar social, as normas constitucionais regem o Direito do Trabalho de forma ampla, tutelando suas diversas áreas pelos princípios constitucionais como uma orientação, uma diretriz do sistema jurídico.

É importante frisar que alguns dos direitos trabalhistas se enquadram no gênero dos direitos humanos, sendo assim cláusulas pétreas na nossa Constituição, de forma que sua modificação de forma prejudicial ao trabalhador não pode ser permitida nem por emenda constitucional.

Desta maneira existem princípios que servem para combater o desequilíbrio existente entre empregado e empregador diante da situação desigual que exercem em suas funções, uma vez que as condições econômicas da classe de empregados são desfavoráveis em relação à dos empregadores.

(...) Os desiguais devem ser tratados desigualmente, na medida de suas desigualdades, para que possam sofrer menos sua condição de desigual. Esta máxima não se restringe à relação travada entre empregado e patrão, mas também é o norte, o núcleo principal do princípio da isonomia. (CASSAR, 2010,ano. Pág. 93)

Por isso existe uma proteção jurídica maior ao trabalhador conforme os princípios constitucionais do Direito do trabalho.

Diante de uma grande variação doutrinária, vejamos alguns exemplos.

Quais sejam eles:

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE CRISE

Cirley José Henriques

Letícia Souza Santos

1. Princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador; 2. Princípio da norma mais favorável; 3. Princípio in dubio, pro misero; 4. Princípio da primazia da realidade; 5. Princípio da integralidade e da irredutibilidade salarial; 6. Princípio da continuidade da empresa, ou da função social da empresa; 7. Princípio da inalterabilidade contratual; 8. Princípio da irrenunciabilidade e da intransacionabilidade.

A existência de tais princípios no Direito do Trabalho mostra o quanto é importante para o desenvolvimento do país, manter a proteção ao trabalhador para que seus direitos fundamentais não sejam violados e garantir que a economia tenha sustentabilidade para oferecer o pleno emprego assegurado constitucionalmente.

Desta forma, como medida de solução para crises e situações imprevistas, de maneira que venha evitar o desemprego, a constituição prevê os limites para a flexibilização trabalhista desde que não venham ferir a valoração do trabalho humano e do pleno emprego conforme art. 170 CF/88. E desde que não afete os princípios assegurados constitucionalmente ao direito do trabalho. A iniciativa privada será ilegítima quando realizada para gerar lucros e satisfação pessoal do empregador. A flexibilização precisa encontrar espaço dentro das normas jurídicas regulamentadoras do direito trabalhista.

A flexibilização de alguns direitos trabalhistas é assegurada pelas normas constitucionais, como último recurso para solucionar problemas para que as empresas prossigam com suas atividades, e garantam a continuidade do serviço para o empregado, mesmo que com algumas alterações, dentro das normas e desde que seja assegurado o seu emprego e o bem jurídico social.

2. O MERCADO DE TRABALHO E A CRISE ECONÔMICA

Quando o país se encontra em crise econômica consequentemente o mercado de trabalho fica instável e sem condições de garantia ao trabalhador que enfrenta dificuldades em se manter empregado.

O dicionário Aurélio trás a definição de crise como: 1. Manifestação súbita inicial ou não, de doença física ou mental. 2. Fase difícil, grave, na evolução das coisas, dos sentimentos,

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE CRISE

Cirley José Henriques

Letícia Souza Santos

dos fatos; colapso. 3. Deficiência , penúria. 4. Ponto de transição entre uma época de prosperidade e outra de depressão.

Os impactos da crise fazem com que a classe econômica adote variações no meio de trabalho e produção como forma de encontrar uma solução para o momento vivido. As formas de labor mudam conforme a pouca demanda de vendas, e então a mão de obra é reduzida. A fabricação pode ser alterada com reduções de custos e sendo direcionada a uma demanda específica, evitando produções em massa que muitas vezes resultam em exagero e desperdício. Cresce a escolha pela terceirização de mão e obra dentro da empresa, como forma de melhor custo benefício para o empregador.

Evidentemente o desemprego aumenta com a utilização de tais recursos para enfrentar a crise, o trabalhador fica em posição desfavorável diante das imposições da empresa que pela sua sobrevivência escolhe opções que reduzem custos e mão de obra. Outra categoria que perde forças são os sindicatos trabalhistas, que diante do cenário enfrentado deixam de ter seu poder de aglutinação, uma vez que as lutas coletivas perdem espaço e os trabalhadores se preocupam mais com o próprio emprego.

Assim define Vólia Bomfim Cassar:

“Um importante reflexo da crise econômica enfrentada por países menos desenvolvidos foi a necessidade de diminuir os custos com a mão de obra e isto significou a redução de benefícios aos trabalhadores, a revisão da legislação trabalhista e dos princípios protetores do trabalhador, a adoção de novas medidas de contratação e novas tendências. (CASSAR, 2010, p. 40)”

No Brasil, a crise tem afetado de forma considerável o mercado de trabalho. Com o aumento da inflação e o pouco crescimento do país.

Segundo dados de pesquisa do IBGE realizada em seis regiões metropolitanas (Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre):

Frente a fevereiro do ano passado houve redução de 488 mil empregados com carteira de trabalho assinada no setor privado (-4,1%)... Na comparação com fevereiro de 2015,

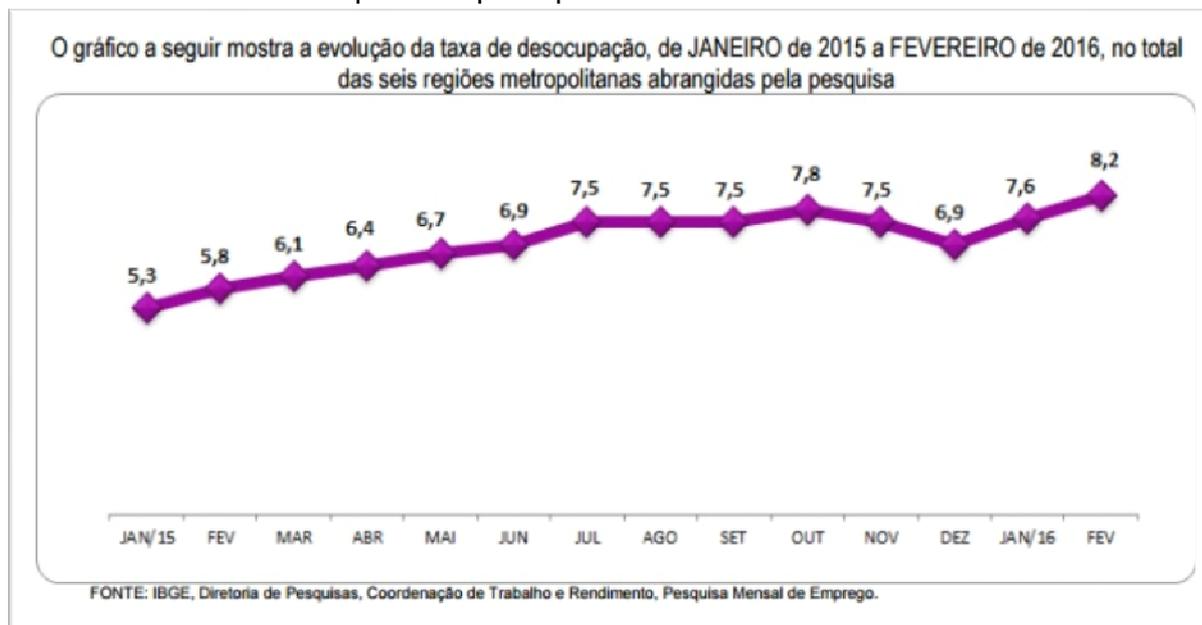
A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE CRISE

Cirley José Henriques

Letícia Souza Santos

ocorreu acréscimo de 565 mil pessoas em busca de trabalho (39,0%)

Fonte: ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/fasciculo_indicadores_ibge/2016/pme_201602pubCompleta.pdf



As pesquisas mostram a realidade do cenário atual enfrentado pelo país em crise. O momento é de cautela no mercado, que busca profissionais mais capacitados com intenção de preencher vagas com empregados que agreguem valor de forma específica na empresa, evitando a demasiada contratação de funcionários em vários setores. Outra opção muito utilizada pelas empresas é o remanejamento de funcionários de setores da mesma empresa para evitar novas contratações. O que acarreta na não criação de novos empregos para população.

De toda forma, a crise não pode ser utilizada como justificativa para o desemprego, segundo Janine Berg:

É também fazer da crise uma oportunidade, o que é certo. É uma oportunidade para criar políticas necessárias não somente para proteger os trabalhadores, mas também para assegurar o uso de mais opções de políticas anticíclicas para responder a crises. (BERG, 2010, p.181)

É importante que o país tenha estrutura para passar pela crise e não deixar o mercado de trabalho ser afetado de forma irreversível. Para isso, inúmeras vezes será necessária a flexibilização de normas trabalhistas, objeto do nosso estudo.

2.1 A aplicabilidade da flexibilização trabalhista

Como já foi exposto, diante da crise econômica, o mercado de trabalho é diretamente afetado e necessita de mudanças para manter seu funcionamento e não sofrer prejuízos irreversíveis. Porém, essas mudanças só podem ser realizadas com observação da legislação trabalhista. Sendo assim, a flexibilização já foi adotada e aceita pelo direito trabalhista, seja na CLT, seja na própria CF/88. Já são previstas diversas maneiras de flexibilização, tais como:

- a) Possibilidade de redução dos salários por negociação coletiva (Lei nº4.923/65);
- b) Criação do sistema do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), pela Lei nº 5.107/66, benefício substitutivo da indenização do tempo de serviço prevista no art. 478 da CLT e que acarretava na renúncia à estabilidade decenal;
- c) Revogação de normas protetivas ao trabalho da mulher, permitindo o trabalho insalubre, perigoso e noturno;
- d) Criação de mais hipóteses de contrato determinado com a alteração ocorrida no art. 443 da CLT, através do Decreto Lei nº229/67, que lhe acrescentou todo o §2;
- e) Autorização da terceirização de trabalhadores para contratação temporária, na forma da Lei nº 6.019/74. A CLT até então, só previa uma modalidade de terceirização (art. 455 da CLT);
- f) Programa de alimentação do trabalhador afastando a natureza salarial da alimentação *in natura* ou equivalente, fornecida pelo empregador – Lei nº 6.321/76;
- g) Imposição de terceirização do vigilante, na forma da Lei nº 7.102/83;
- h) Modificação do conceito de empregado de confiança para fins de execução do capítulo “Da Duração do Trabalho”;
- i) Autorização constitucional para redução dos salários através de convenção e acordo coletivo – art. 7º, IV, da CRFB;
- j) Adoção do regime de trabalho por tempo parcial, isto é, até 25 horas semanais, com a possibilidade expressa na lei de

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE CRISE

Cirley José Henriques

Letícia Souza Santos

redução do salário durante o contrato de trabalho – art. 58, §2º, da CLT;

k) Criação do “banco de horas” que é uma espécie de acordo de compensação de jornada, variável ou fixo, com possibilidade de compensação máxima de um ano – art. 59, §2, da CLT;

l) Possibilidade de ampliação da jornada de seis horas para os turnos ininterruptos de revezamento quando autorizada por negociação coletiva – art. 7º, XIV, da CRFB;

m) Autorização, mediante acordo entre as partes e desde que notificado o sindicato, da habitação do rural não ter natureza salarial – art. 9º, §5º, da Lei nº5.889/73;

n) Criação do contrato provisório para estímulo a novos empregos – Lei nº 9.601/98;

o) Ampliação das hipóteses de terceirização pela jurisprudência, com relativização do conceito de subordinação (direta e indireta) – Súmula nº 331 do TST;

p) Redução das hipóteses de salário utilidade – art. 458, §2, da CLT;

q) Suspensão do contrato de trabalho para realização de curso – art. 476-A da CLT;

r) Limitação do poder normativo da Justiça do Trabalho e proibição de dissídio de natureza econômica unilateral – EC nº45/ 04;

s) Lei beneficiando microempresas com isenção de controle de ponto, de livro de inspeção, contratação facultativa de aprendizes, descaracterização das horas *in itinere* etc;

t) Limitação da integração das gorjetas ao salário – Súmula nº354 do TST, restringindo a interpretação do art. 457 da CLT;

u) Autorização de transação e renúncia de direitos trabalhistas, durante ou após a extinção do contrato, nas Comissões de Conciliação Prévia – art. 625 – E da CLT;

v) Aumento das hipóteses de descontos salariais – Súmula nº347 do TST e Lei nº10.820/03, que autoriza desconto no salário e nas parcelas da rescisão, mediante adesão voluntária e irretratável, para fins de empréstimo e financiamento concedidos por instituições financeiras e desde que não ultrapassem 30% da remuneração do empregado;

w) Inclusão do trabalhador rural no inciso XXIX do art. 7º da CRFB através da EC nº 28/00, estendendo a prescrição parcial ao rural;

x) Código Civil capacitando o menor entre 16 e 18 anos empregado que tiver renda suficiente para sua própria subsistência, alterando as regras de representação pelo responsável legal para alguns atos do contrato de trabalho;

y) Limitação do valor do crédito trabalhista a 150 salários mínimos para fins de crédito privilegiado na falência – art. 83, I, da Lei nº11.101/05;

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE CRISE

Cirley José Henriques

Letícia Souza Santos

- z) Redução do percentual do FGTS para os aprendizes e exclusão das hipóteses previstas no art. 479 e 480 da CLT, bem como aumento da idade para 24 anos (Lei nº11.108/05);
- aa) Autorização legal para as normas coletivas disciplinarem a natureza do tempo despendido no itinerário casa-trabalho, quando o empregador for empresa de pequeno porte – art. 58, §3, da CLT;
- bb) Entendimento de que o intervalo intrajornada pode ser suprimido ou reduzido por norma coletiva para empregados e empresas rodoviárias – OJ nº342, II, do TST.
(CASSAR, ano 2010, p.59,60,61,62)

A Lei nº 6.019/74 regulamentou o trabalho temporário, com intuito de garantir alternativas para empresas que necessitam de mão de obra temporária na substituição de seu pessoal, como nos casos de férias, licença maternidade, afastamento por motivo de saúde e casos semelhantes que não ultrapassem três meses, conforme art. 10 da referida lei. Em tempos de crise é uma forma de garantir trabalho.

A CF/88, em seu art. 7º, inciso VI, autoriza por meio de convenção ou acordo coletivo a redução do salário, como forma de manter os custos das empresas e evitar o desemprego por falta de condições de pagamento salarial. Tendo em vista que no momento é melhor permanecer empregado, mesmo que com a redução do salário, do que cair no mercado de trabalho devastado pela crise.

Assim se posiciona Sérgio Pinto Martins, "com a redução salarial, pode o empregador desistir de dispensar trabalhadores, dentro de um período em que há maior retração da economia". (MARTINS, 2009, p, 98)

O número de acordos trabalhistas tem notável aumento, por meio da conciliação, forma de buscar resolução dentro da flexibilização trabalhista.

A recessão fez aumentar os acordos trabalhistas no país. Segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), dos 737 dissídios coletivos apresentados aos tribunais regionais do trabalho no ano passado, 228 — ou 30,9% — foram decididos com acordos entre as partes. O percentual é o maior desde 1995, quando a taxa havia chegado a 33,7%.

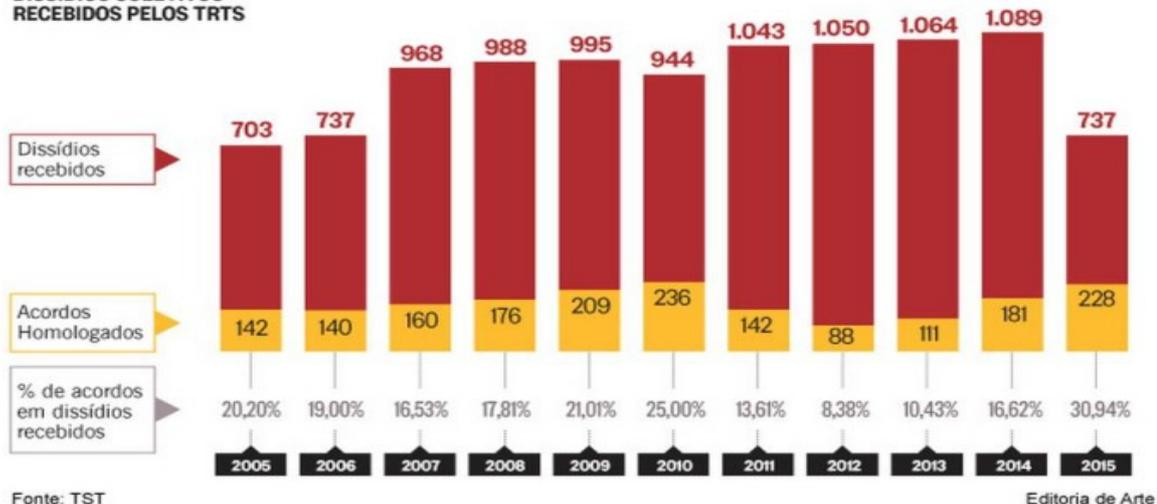
A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE CRISE

Cirley José Henriques

Letícia Souza Santos

MAIS CONCILIAÇÃO NOS TRIBUNAIS

DISSÍDIOS COLETIVOS
RECEBIDOS PELOS TRTS



Read more: <http://oglobo.globo.com/economia/crise-faz-acordos-trabalhistas-aumentarem-18785092#ixzz441NwOz3Y>

Vejamos alguns julgados inerentes ao assunto:

PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS DE INDISPONIBILIDADE RELATIVA. O princípio da adequação setorial negociada, que retrata o alcance da contraposição das normas coletivamente negociadas àquelas de cunho imperativo, emanadas do Estado, viabiliza que as normas autônomas construídas para incidirem no âmbito de certa comunidade econômico-profissional possam prevalecer sobre aquelas de origem heterônoma, desde que transacionem parcelas de indisponibilidade apenas relativa, como, e.g, as concernentes à manutenção da hora noturna em sessenta minutos, vez que não caracteriza alteração em patamar prejudicial à saúde do trabalhador e desde que não traduza simples renúncia, mas transação de direitos. TRT/MG - 01512.2001.018.03.00.4 - Rel. Designado: Juiz Júlio Bernardo do Campo – Publ. em 07/06/2002.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ÍNDICE INFERIOR AO LEGAL. PACTUAÇÃO EM INSTRUMENTO NORMATIVO. VALIDADE. A Constituição Federal de 1988 trouxe à ordem jurídica trabalhista brasileira maior possibilidade de flexibilização, permitindo, inclusive, a redução salarial, desde que por intermédio da negociação coletiva, como dispõe expressamente o artigo 7º, em seu inciso VI. O artigo 195, § 1º, da CLT, por sua vez, já permitia ao sindicato intentar

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE CRISE

Cirley José Henriques

Letícia Souza Santos

reclamatória visando à apuração da condição perigosa ou insalubre em ambiente de trabalho. A conjunção dos dispositivos legais em tela e a natureza salarial do adicional de periculosidade revelam a possibilidade de a empresa e o sindicato dos trabalhadores pactuarem o pagamento do referido adicional de forma parcial, considerando os parâmetros estabelecidos na transação havida. Válidos, portanto, os termos do acordo firmado em dissídio coletivo, onde restou estipulado que o percentual a ser aplicado seria 22,5%.” TRT/SP – 02531-2003-010-02-00-4 – Rel. Designado: Juíza Mércia Tomazinho – Publ. em 14/10/2008.

Importante lembrar que dentre as tantas formas de flexibilização, assim como nos casos citados previstos na legislação, tais medidas só devem ser tomadas em última hipótese, depois de frustradas todas outras tentativas que não atinjam os direitos trabalhistas e de forma que não prejudique o bem estar do trabalhador, bem como seus direitos resguardados.

Entende o Tribunal Superior do Trabalho:

INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO. PREVISÃO DA HORA CORRIDA EM ACORDOS COLETIVOS. A Constituição Federal de 1988 conferiu maiores poderes aos sindicatos, de modo que essas entidades podem, no interesse de seus associados e mediante negociação coletiva, restringir certos direitos assegurados aos trabalhadores a fim de obter outras vantagens não previstas em lei. Não obstante, tal flexibilização não autoriza a negociação coletiva que atente contra as normas referentes à segurança e saúde no trabalho. De fato, o estabelecimento do intervalo mínimo de uma hora para refeição e descanso dentro da jornada de trabalho é fruto da observação e análise de comportamento humano, e das reações de seu organismo quando exposto a várias horas de trabalho. Doutrina e jurisprudência evoluíram no sentido da necessidade desse intervalo mínimo para que o trabalhador possa não apenas ingerir ali mento, mas também digeri-los de forma adequada, a fim de evitar o estresse dos órgãos que compõem o sistema digestivo, e possibilitar o maior aproveitamento dos nutrientes pelo organismo, diminuindo também a fadiga decorrente de horas de trabalho. Se de um lado a Constituição Federal prevê o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho como direito dos trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º, XXVI da Constituição Federal), de outro estabelece ser a saúde um direito social a ser resguardado (art. 6º da Carta Política). Recurso de Revista

não reconhecido. TST - RR 619.959.99.7 - Rel. Min. Rider Nogueira de Brito – Publ. em 14/03/2003.

2.2 Correntes contrárias à flexibilização trabalhista.

Na visão de muitos doutrinadores, o Direito do Trabalho, assim como a CLT, já encontram flexibilidade suficiente, não havendo em se falar na flexibilização das normas trabalhistas.

Quem adota esse ponto de vista, trata a flexibilização como um retrocesso, uma maneira de acabar com as conquistas adquiridas pelos trabalhadores por meio de suas lutas por direitos trabalhistas. Por esse ponto de vista, com a flexibilização corre-se o risco de se voltar aos primórdios.

Mesmo havendo crises econômicas, de diferentes dimensões e consequências, elas não justificam que a parte mais vulnerável e necessitada seja sacrificada para manutenção de lucros empresariais, devendo, assim, ser solucionadas pelo Estado e pelos diversos organismos sociais. (GARCIA, 2013,p.54)

Os efeitos da globalização e da tecnologia são uma grande preocupação para quem acredita que a flexibilização seja um retrocesso. Para eles, o avanço tecnológico juntamente com o alto nível de produção exigido pelas empresas fazem com que a mão de obra humana seja substituída por máquinas, gerando o desemprego.

Assim dispõe 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).

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE CRISE

Cirley José Henriques

Letícia Souza Santos

A discussão é delicada, pois os direitos trabalhistas de hoje, são fruto de uma conquista difícil, que exigiu persistência e força de vontade dos trabalhadores, desta forma qualquer meio que possa ser uma ameaça a tudo que foi conquistado é uma questão de análise profunda.

Assim afirma José Augusto Rodrigues Pinto:

Se praticada sem a necessária prudência, para atender ao 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 de direito social. (PINTO, 2003, p. 69)

A CF/88 resguarda o direito do trabalhador quando em seu art. 7º, inciso XXVI reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho, deixando claro em sua redação a necessidade da negociação coletiva, realizada por sindicatos dos trabalhadores. Fato este que não é suficiente para a corrente contrária à flexibilização, seria dito que existe uma posição de desigualdade entre sindicatos e as forças patronais, restando à dúvida se tais sindicatos tem força expressiva suficiente para requer seus direitos em tom de igualdade.

Portanto, mesmo na esfera da negociação coletiva, há sério risco de retorno a condições similares àquelas verificadas durante a chamada “questão social”, no século XIX, na qual o empregador, titular dos meios de produção, e economicamente mais forte, acabava impondo as condições que entendia necessárias à manutenção de seus lucros, ainda que a consequência fosse a “precarização cada vez maior do labor, sob a justificativa, nem sempre verdadeira, de ser um imperativo para a manutenção do emprego.(GARCIA, 2013. p.55)

Segundo Gustavo F. B. Acredita-se ainda que quando se fala em desemprego os sindicatos se encontram em posição de desigualdade com os empregadores, sem dispor de meios justos para reivindicar seus direitos. (GARCIA, 2013. p.55)

De toda forma, esta corrente não encontra justificativa para a flexibilização das normas trabalhistas, diante da desigualdade social não existe forma justa de flexibilizar o direito do trabalho sendo que o trabalhador como parte vulnerável na relação de trabalho não saia prejudicado.

Ainda de acordo com Gustavo F.B. :“O que não se pode admitir é o retorno ao trabalho degradante, próximo ao existente na Revolução Industrial, ou mesmo do labor em condições precárias”. (GARCIA, 2013. P.54)

3. OS LIMITES DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS.

Diante de todo exposto é evidente que o Direito do Trabalho já sofreu inúmeras alterações em suas normas, sendo fortemente influenciado pela globalização, pelo capitalismo, economia acelerada e conseqüentemente pelos momentos de crise, modificando de forma notória o típico padrão de emprego.

Sabe-se que o principal intuito do Direito do Trabalho é regulamentar a relação empregado x empregador em forma de igualdade entre as partes para que não haja prejuízo sobre a parte hipossuficiente da demanda trabalhista.

Sendo assim o Estado tem papel fundamental como guardião dos Direitos dos Trabalhadores e deve agir de forma a protegê-los garantindo um mínimo de Direito a classe operária.

Os sindicatos trabalhistas se sobressaem nessa relação, devido seu caráter coletivo, apresentando mais força ao se tratar de demandas trabalhistas coletivas, evidenciando a hipossuficiência do trabalhador individual.

É importante ressaltar que mesmo tendo mais capacidade, os sindicatos não tem competência de negociação diante dos direitos fundamentais do trabalhador, que devem se manter inalterados, salvo quando a CF autorizar, como nos incisos VI, XIII, XIV, art. 7º CF.

Autorização esta que não significa o incentivo da CF a flexibilização, tal fato ocorre para evitar o conflito de interesses entre as negociações coletivas, para que estas não se sobreponham à lei, sempre ressaltando a norma mais favorável ao trabalhador, sendo incabível interpretação que possa prejudicá-lo (Bomfim, p. 63/64).

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE CRISE

Cirley José Henriques

Letícia Souza Santos

Portanto se trata de medida excepcional que deve atender as prioridades efetivamente necessárias à melhoria e eficácia da relação trabalhista. Sendo utilizada de forma responsável a flexibilização é a melhor forma de manutenção em momentos difíceis enfrentados pelas empresas que necessitam garantir seu reestabelecimento pós-crise. A flexibilização bem formulada valoriza a dignidade da pessoa humana e protege o direito do trabalhador, evitando o agravamento da crise econômica e o aumento do desemprego.

Vários são os fatores a serem observados aos limites da flexibilização, desta forma já existem entendimentos que certificam tal observância:

ACORDO RESCISÓRIO. EFICÁCIA DA TRANSAÇÃO. VALIDADE DAS CLÁUSULAS NORMATIVAS. NULIDADE DA ASSEMBLÉIA QUE NEGOCIOU O ACORDO COLETIVO. Revelam-se inespecíficos, pois abordam questões não analisadas pelo Tribunal Regional, referente aos limites da flexibilização do direito do trabalho e a irrenunciabilidade de direitos trabalhistas. Acrescente-se que a ementa transcrita a fls. 629 e repetida a fls. 659, além de inespecífica, não se presta ao exame, porque originária de Turma desta Corte, hipótese não prevista no art. 896, alínea a, da CLT. Os Recorrentes sustentam a ineficácia do acordo rescisório firmado entre o Sindicato profissional e a empresa Reclamada, alegando que foram extrapolados os limites constitucionais referentes à flexibilização dos direitos dos trabalhadores, restrita à negociação de salário e jornada (art. 7º, VI, XIII e XIV, da Constituição Federal). Afirmam que não foi observada a reciprocidade na negociação, pois não houve concessões a justificar a redução dos direitos dos Reclamantes, inclusive daqueles constitucionalmente assegurados, como o aviso prévio, 13º salário e férias (art. 7º, XXI, VIII e XVII, da Constituição Federal).” TST - RR 549437/1999 549437/1999 .7 – Rel. Min. Fernando Eizo Ono – Publ. em 06/02/2.

É imprescindível a limitação à flexibilização das normas trabalhistas, mesmo porque muitos trabalhadores, pressionados pelo mau momento enfrentado em virtude da crise, se submetem a condições deploráveis de trabalho, abrem mão de benefícios e aceitam qualquer tipo de propostas, o que leva ao retrocesso e a desvalorização da mão de obra, fato inaceitável diante das lutas sindicais de trabalhadores pela melhoria de seus direitos e garantias fundamentais conquistadas com tanto esforço ao decorrer dos anos.

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE CRISE

Cirley José Henriques

Letícia Souza Santos

O intuito da flexibilização deve ser em todas as hipóteses a melhoria da condição social do trabalhador e das suas garantias fundamentais para a vida digna assegurada na nossa constituição.

De acordo com Sússekind:

(...) na flexibilização os sistemas legais preveem fórmulas opcionais de estipulação de condições de trabalho, ampliando o espaço para a contemplação ou suplementação do ordenamento legal, permitindo a adaptação de normas cogentes às peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais e admitindo derrogações de condições anteriormente ajustadas, para adaptá-las a situações conjunturais, métodos de trabalho ou implementação de nova tecnologia, possibilitando a intervenção estatal, com normas gerais abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade. (SÜSSEKIND,2000, p.211).

O mecanismo através do qual a flexibilização se desenvolve deve ser abrangente e igualitário, seu sistema e fórmulas são meios para alcance de desenvolvimento de todo país. Ainda nos dias atuais, a desigualdade atinge grandes níveis, o Brasil por ser um país de grande extensão territorial sofre com o contraste entre suas regiões sendo que o subdesenvolvimento ainda atinge grande parte do país, onde é possível encontrar trabalho degradante, análogos à de escravos.

Nesses casos, flexibilizar é uma tarefa que deve ser aplicada com extrema cautela, ou nem sempre deve ser aplicada. O retrocesso das normas trabalhistas é inadmissível. Introduzir a flexibilização onde os direitos trabalhistas são precários é assumir o risco de obter efeito contrário ao benefício do trabalhador. Por tais motivos existe a grande preocupação com os limites da flexibilização, que devem ser observados desde o primeiro momento, quando se cogita tal medida os estudos avaliativos a cerca da sua aplicação devem estar de acordo com a sua finalidade, ou seja, de forma habilidosa encontrar a melhor saída para momentos difíceis enfrentados por empregados e empregadores causando o menor dano possível as partes.

O direito não pode ser utilizado de forma excessiva, o mau uso do direito fere a moral, os bons costumes e a boa fé que deve ser inerente a todos seus atos vinculados, a norma deve ser aplicada de maneira controlada para que não se

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE CRISE

Cirley José Henriques

Letícia Souza Santos

desvie de sua finalidade e assim deve ocorrer com a flexibilização das normas trabalhistas.

Assim preestabelece o art. 187 do Código Civil de 2002:

Art.187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

A flexibilização é uma norma de garantia ao trabalhador, tem amparo constitucional e na própria CLT, e deve ser aplicada em casos excepcionais nos quais a melhor forma de controle será a maleabilidade das normas trabalhistas, sendo os sindicatos, a doutrina, a legislação e os princípios do direito do trabalho os fiscais dos limites da flexibilização das normas trabalhistas.

Flexibilizar tem sido a maneira mais viável de encontrar soluções para empresas com dificuldades financeiras, sem que o empregado seja atingido de forma drástica pelo mau momento enfrentado, não abdicando assim de direitos que são fundamentais a dignidade da pessoa humana e não abrindo mão da sua qualidade de vida para não acabar no pesadelo do desemprego que assombrando diversas áreas de trabalho devido o mau momento enfrentado pela crise econômica.

A forma consciente de flexibilização é um remédio que em doses controladas visa melhoria nas condições de vida e de trabalho, alcançando a solução imediata para problemas muitas vezes passageiros e que podem deixar rastros prejudiciais e irreparáveis ao trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito do trabalho foi conquistado por classes operárias e sindicatos com muita luta no decorrer dos anos, buscando a dignidade da pessoa humana, e a melhor condição de vida para os operários.

No entanto mesmo depois de tantas lutas e com o ganho de tantas causas, ainda há de se falar em parte hipossuficiente da relação trabalhista, sendo

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE CRISE

Cirley José Henriques

Letícia Souza Santos

ela o trabalhador. Isso se dá pelo fato de que grandes empresas sempre terão melhores condições econômicas diante do trabalhador que é dependente do seu emprego para se sustentar.

As convenções e os acordos coletivos de trabalho tentam amenizar essa desigualdade entre empregado e empregador, mas nem sempre um resultado justo é alcançado. De tal forma que outras medidas são necessárias para proteger os direitos trabalhistas.

Quando se trata de uma crise no país, o cenário é instável e a economia enfraquecida tende a prejudicar os mais fracos. O desemprego se torna a maior ameaça enfrentada por quem precisa garantir o seu sustento e da sua família. De forma que muitos trabalhadores se sujeitam a degradantes condições de trabalho, e até mesmo a redução salarial sem supervisão legal, tudo visando garantir seu emprego.

A flexibilização das normas trabalhistas vem como meio de tentar amenizar o problema sem prejudicar e deixar que o trabalhador perca seus direitos. A flexibilização é prevista constitucionalmente e deve ser respeitada sua aplicabilidade. Como exemplo do inciso art. 7º da CF: “VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.

Existem jurisprudências favoráveis que tratam do assunto e exemplificam os limites da aplicabilidade da flexibilização em torno do caso concreto. Bem como casos contrários, em que não é cabível a aplicação da flexibilização por causar dano maior ao trabalhador.

É previsível que em certos momentos, diante do direito do trabalho, serão necessárias modificações para encontrar o melhor resultado para o empregado e empregador, a flexibilização das normas trabalhistas tem esta finalidade.

Porém, a medida só deve ser tomada em último caso, quando não houver mais esperanças de solução, não se banalizando e sendo aplicada em casos fúteis e desnecessários. A sua limitação é de extrema importância, devendo ser analisado o caso concreto e a real necessidade da flexibilização das normas. Tal procedimento não pode acabar por prejudicar o trabalhador, de forma contrária à proposta. Os direitos trabalhistas e a dignidade da pessoa humana são os bens maiores a serem

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE CRISE

Cirley José Henriques

Letícia Souza Santos

resguardados, sendo inadmissível a inviolabilidade dos mesmos perante a justiça do trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERG, Janine. O impacto da crise econômica e financeira no mercado de trabalho. **Revista TST**, Brasília, vol. 76, n° 4, out/dez 2010. Disponível em: www.tst.gov.br/documents/1295387/1313834/3.+Janine+Berg Acesso em: 28 mai.2016.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso em: 28 mai. 2016.

CASSAR, Volia Bomfim. **Princípios trabalhistas, Novas Profissões, Globalização e economia e flexibilização das Normas Trabalhistas** São Paulo: IMPETUS, 2010.

CLT. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei N.º 5452, de 01 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm

BRASIL. **Código Civil**: Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm Acesso em: 29 mai. 2016.

IBGE. **Pesquisa Mensal de Emprego**. Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/fasciculo_indicadores_ibge/2016/pme_201602pubCompleta.pdf Acesso em: 29 mai. 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilidade das condições de trabalho**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MEIRELES, Ana Cristina Costa. **As normas programáticas de direitos sociais e o direito subjetivo**. Dissertação de Mestrado. UFBA, 2005, p. 6. – Revista de Direito do trabalho ano 34. Abril-Junho - 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Competência de direito Sindical**. São Paulo. Ltr. 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 28 ed., 2002.

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE CRISE

Cirley José Henriques

Letícia Souza Santos

O GLOBO. **Crise faz acordos trabalhistas aumentarem**. Disponível em: <http://oglobo.globo.com/economia/crise-faz-acordos-trabalhistas-aumentarem-18785092#ixzz441NwOz3Y> Acesso em: 27 mai. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conferência Internacional do Trabalho**. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/international-labour-conference/lang--es/index.htm> Acesso em 30 mai. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: ESCRITÓRIO NO BRASIL. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/lang--pt/index.htm> Acesso em: 29 mai. 2016.

PINTO, Airton Pereira. **Direito do Trabalho, Direitos Humanos Sociais e Constituição Federal**. São Paulo: LTr, 2006.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTR, 5ª edição, 2003, p. 69

PORTO E CAVALCANTE ADVOGADOS. **Considerações sobre a medida provisória n.º 680/2015** – Institui o programa de proteção ao emprego – ppe. Disponível em: <http://dancavalcantadv.jusbrasil.com.br/artigos/209286026/consideracoes-sobre-a-medida-provisoria-n-680-2015-institui-o-programa-de-protecao-ao-emprego-ppe> Acesso em: 28 mai. 2016.

SILVA, Elisa Maria Nunes. **Flexibilização das normas trabalhistas em meio de crise econômica mundial**. Disponível em: <http://www.portaleducacao.com.br/direito/artigos/55641/flexibilizacao-das-normas-trabalhistas-em-meio-de-crise-economica-mundial#ixzz42inQvHZn> Acesso em: 29 mai. 2016.

SILVA, Cássia Cristina Moretto. **A proteção ao trabalho na Constituição Federal de 1988 e a adoção do permissivo flexibilizante da legislação trabalhista no Brasil**. Disponível em: <http://www.abdconst.com.br/revista8/protecaoCassia.pdf> Acesso em: 29 mai. 2016.

SOUZA, Tercio Roberto Peixoto. **Flexibilização trabalhista: entre o pleno emprego e o direito fundamental do trabalhador**. RDT, 2008.

STIGLITZ, Joseph E. **We have become rich countries of poor people**. Financial Times, 07.09.2006. Disponível em: www.ft.com/cms/s/0/7aba84d6-3ed6-11db-b4de-0000779e2340.html#?nclick_check=1. Acesso em 28 mai. 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas e TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr. 19 ed., vol. 2, 2000.

VOGEL NETO, Gustavo Adolfo. **Globalização da economia e seus efeitos no direito do trabalho**. Flexibilização das normas trabalhistas. Terceirização de

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE CRISE

Cirley José Henriques

Letícia Souza Santos

serviços. In:___(Coord.). Curso de Direito do Trabalho: legislação, doutrina e jurisprudência. Em homenagem ao Professor Arion Sayão Romita. Rio de Janeiro: Forense, 2000.