

O INSTITUTO DA FLEXIBILIZAÇÃO E SUA RELAÇÃO COM A DESREGULAMENTAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Samara Dayane Nascimento Cardoso¹

1 INTRODUÇÃO

O processo de flexibilização dos direitos trabalhistas foi influenciado por um cenário de mudanças econômicas, sociais e culturais que retomam ao final do século XX, marcado por novos fluxos de capitais e pessoas, revoluções tecnológicas e até crises econômicas, que possibilitaram inovações na organização do trabalho.

O novo fenômeno que se destacava abrangia inúmeras áreas e segmentos da sociedade, sendo explicado pela Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), como “a capacidade de os indivíduos na economia e em particular no mercado de trabalho de renunciar a seus costumes e de adaptar-se a novas circunstâncias”².

Inevitável, então, que a flexibilização tenha seu foco nos aspectos sociais, pois surgiu como uma reação às mudanças ocorridas na sociedade, que fizeram necessária a readequação dos direitos dos trabalhadores à nova realidade. Nesse sentido, a flexibilização é uma “reação do subsistema jurídico à provocação de outros subsistemas, principalmente o econômico e o social”³

Assim, considerando a estreita relação que o Direito do Trabalho tem com as relações sociais, não poderia, portanto, ficar à margem das mudanças ocorridas na sociedade. Dessa forma, diante da necessidade de adaptação das normas jurídicas à nova realidade, a flexibilização passou a ganhar elementos jurídicos, trazendo Sérgio Pinto Martins um conceito mais técnico relacionado ao tema:

1. Graduada em Direito pela Universidade Federal de Goiás (2014/2), Assessora Jurídica na 1ª Vara Cível de Aparecida de Goiânia.

2. MARTINS, Sérgio Pinto. Flexibilização das condições de trabalho. São Paulo, 2004, p. 23.

3. MARTINS, Antero Arantes. A oposição entre a flexibilização e o princípio da norma mais favorável ante a crise de efetividade do Direito do Trabalho brasileiro. Apud SÃO PEDRO, Bruno Lessa Pedreira. Flexibilização do Direito do Trabalho: avanço ou retrocesso?, 2013.

flexibilidade é qualidade de flexível; elasticidade, destreza, agilidade, flexão, flexura; faculdade de ser manejado; maleabilidade; aptidão para variadas coisas ou aplicações; é o que pode dobrar ou curvar; é o contrário de rigidez. Flexível vem do latim *flexibile*. Mas, na prática, os estudiosos acabaram preferindo o termo flexibilização. A palavra flexibilização é um neologismo, não encontrado nos dicionários. É originária do espanhol *flexibilización* [...] O certo não seria falar em flexibilização do Direito do Trabalho, mas em flexibilização das condições de trabalho, pois estas que serão flexibilizadas [...] Prefiro dizer que a flexibilização das condições de trabalho é o conjunto de regras que têm por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação ente capital e o trabalho.⁴

Assim, por meio de medidas ou procedimentos de natureza jurídica, esse instituto elimina, diminui, afrouxa ou adapta a proteção trabalhista clássica, com a finalidade – real ou pretensa – de aumentar o investimento, o emprego e a competitividade das empresas no mundo globalizado.⁵

A flexibilização, assim concebida, e objeto das discussões ora elencadas, divide-se em flexibilização de adaptação, que decorre da autonomia coletiva; e flexibilização por desregulamentação ou desproteção, que se manifesta quando a própria lei excepciona os direitos trabalhistas, ou seja, é “imposta unilateralmente pelo Estado, por meio de lei ou decreto que simplesmente derroga um direito ou benefício trabalhista, diminuindo-o ou o substituindo por outro menor”⁶.

Existe, ainda, a flexibilização de proteção, mas essa sempre foi permitida por nosso ordenamento jurídico, e é inerente ao próprio Direito do Trabalho, pois busca efetivar a proteção do trabalhador por meio da concessão de benefícios além dos estabelecidos em lei, conforme expõe Vecchi:

no direito brasileiro sempre foi permitida a alteração das normas e acordos, desde que fosse para melhorar a situação do trabalhador, tendo como fundamento principal sempre a aplicação da norma mais favorável ao empregado, ou seja, havendo duplicidade de normas, a este é aplicada sempre a

4. MARTINS, Sérgio Pinto. Flexibilização das condições de trabalho. São Paulo, 2004, p. 21-25.

5. Cf. URIARTE, Oscar Ermida. A flexibilidade. Apud ZAMBOTTO, Martan Parizzi. Os limites e os riscos da flexibilização das normas trabalhistas, 2012.

6. Cf. URIARTE, Oscar Ermida. A flexibilidade. Apud ZAMBOTTO, Martan Parizzi. Os limites e os riscos da flexibilização das normas trabalhistas, 2012.

mais benéfica. Percebe-se que tal modelo de modificação de normas adquiridas foi caminhando para um caminho perigoso, visto que a flexibilidade que hoje está ocorrendo é a que traz a desvantagem ao obreiro, ou seja, a piora da situação do trabalhador. Sendo assim, o que foi chamado de modernização e competitividade do trabalho exercido por meio da autonomia coletiva, pode acabar atingindo diretamente os trabalhadores.⁷

O autor chama atenção para o rumo delicado que caminha as adaptações e derrogações na legislação trabalhista, que têm implicado no surgimento de várias modalidades de contratos e condições de trabalho diferenciados, como a jornada em tempo parcial, a jornada intermitente, a distribuição flexível da jornada, o horário flexível, o trabalho a distância, a extinção do controle de horário, a jornada móvel variável, dentre outros, fazendo pertinente um estudo acerca dos limites e alcances da flexibilização do Direito do Trabalho.

1 LIMITES À FLEXIBILIZAÇÃO

No ordenamento jurídico brasileiro, a primeira lei a flexibilizar uma norma de natureza trabalhista foi a Lei n. 4.923 de 1965. Essa Lei permitiu, por meio de acordo sindical, uma redução geral e transitória dos salários, sempre que a empresa fosse afetada substancialmente pela economia e desde que tal diminuição não superasse 25% do salário contratual⁸. A partir de então, aos poucos, foram proliferando normas que flexibilizavam a proteção rígida conferida ao trabalhador brasileiro.

Na Constituição de 1988 surgiram as primeiras flexibilizações referentes à jornada de trabalho. A Carta Maior, em seu artigo 7º, inciso XIII, trouxe a previsão do banco de horas, estabelecendo a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horário e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; já o inciso XIV, do mesmo artigo, flexibilizou o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, cuja previsão de seis horas passou a ter

7.VECCHI, Ipojuca Demétrius. Noções de Direito do Trabalho: um enfoque constitucional. Apud ZAMBOTTO, Martan Parizzi. Os limites e os riscos da flexibilização das normas trabalhistas, 2012.

8.BRASIL, Lei n. 4.923, de 23 de dezembro de 1965.

possibilidade de ser modificada pela negociação coletiva.

Desse modo, a Constituição de 88 conferiu a possibilidade de mitigação de direitos trabalhistas por meio da negociação coletiva, reconhecendo-a, através das convenções e acordos coletivos de trabalho, como direito social do trabalhador (CF, art. 7º, inciso XXVI).

No entanto, em nenhum dispositivo foi previsto o alcance dos instrumentos normativos, ficando em aberto o limite que as normas autônomas teriam na regulação das condições de trabalho e na relação empregatícia como um todo. Desse modo, apesar do próprio sistema normativo ter criado o instituto da flexibilização, a partir das brechas na sua tipificação, aflorou-se grande problemática relacionada ao alcance dos seus limites. As inseguranças concernentes ao instituto da flexibilização se tornaram evidentes logo após a promulgação da nova Constituição, consoante relatou preocupado Sussekind, ainda no ano de 1998:

seria melhor se a Constituição Federal tivesse possibilitado à lei ordinária indicar, restritivamente, quais são os direitos que poderiam ser objeto de negociação coletiva, sendo que a estes direitos autorizados seria fixado limites a esta flexibilização, ou seja, não sendo uma carta em branco para a autodeterminação coletiva, por exemplo, negociar da forma que bem entender⁹.

Diante da evidente lacuna na legislação, muitos doutrinadores passaram a defender que a flexibilização não se aplica apenas aos casos expressamente previstos na lei, mas, também, a todos os demais direitos trabalhistas, visto que foi conferido, por disposição constitucional, que regras de Direito do Trabalho pudessem sofrer restrições por simples acordo negocial entre associações ou entre essas e empregadores¹⁰. Por outro lado, baseados no princípio da proteção e na proibição do retrocesso social, muitos olhavam com cautela para o instituto que se firmava.

Assim, doutrina e jurisprudência se dividiram, culminando no surgimento de várias correntes a respeito do tema. Amauri Mascaro Nascimento as classificam em três principais teorias: a flexibilista, semiflexibilista e a

9.SUSSEKIND, Arnaldo Lopes *et al.* Instituições de direito do trabalho. *Apud* ZAMBOTTO, Martan Parizzi. *Os limites e os riscos da flexibilização das normas trabalhistas*, 2012.

10.SÃO PEDRO, Bruno Lessa Pedreira. *Flexibilização do Direito do Trabalho: avanço ou retrocesso?*. 2013.

antiflexibilista¹¹.

A teoria flexibilista defende que a Constituição de 1988 autorizou por completo a flexibilização realizada por negociação coletiva, de forma que, se atendida a condição de representatividade do sindicato, todas as condições de trabalho poderiam ser abrandadas. Xavier explica que, para essa teoria, o Direito do Trabalho desenvolve-se em fases, a saber “a da conquista, a promocional e a de adaptação à realidade atual, com as convenções coletivas do trabalho desenvolvendo cláusulas *in melius* e *in pejus*, na tentativa de dar atendimento às condições de cada época e de cada setor”¹².

Assim, a corrente flexibilista pauta-se pelo princípio da autodeterminação coletiva, entendendo que a liberdade de negociação nas relações de trabalho deve ser respeitada. Amauri Mascaro Nascimento elucida que esse princípio é um dos pressupostos da flexibilização do Direito Laboral, pois supõe “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”¹³. Esse entendimento tem ganhado cada vez mais adeptos e já mostra indícios na jurisprudência, inclusive em decisões do Tribunal Superior do Trabalho:

REAJUSTE SALARIAL. PAGAMENTO DE RESÍDUO SALARIAL PREVISTO EM ACORDO COLETIVO. FLEXIBILIZAÇÃO. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 7º, XXVI, DA CF, CARACTERIZADA. Se a Constituição Federal admite a flexibilização das normas laborais mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, tornando viável até a redução dos salários, a diminuição da jornada de trabalho e a adoção de turnos de revezamento superiores a seis horas, conforme se vê nos incisos VI, XIII e XIV, do seu artigo 7º, deve o Judiciário admitir que, na negociação coletiva, as Partes façam concessões mútuas. Aliás, a Eg. SDI, deste C. Tribunal firmou jurisprudência nesse sentido. Tem-se, desse modo, que é válido o acordo coletivo que condicionou o pagamento do resíduo salarial relativo aos meses de janeiro e fevereiro de 1994 à obtenção de lucros pela Empresa, restando configurada a violação do art. 7º, XXVI, da CF. Recurso de

11. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*, 2013.

12. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Apud* NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*, 2013, p. 122-123.

13. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. *Apud* SÃO PEDRO, Bruno Lessa Pedreira. *Flexibilização do Direito do Trabalho: avanço ou retrocesso?*, 2013.

Ao pregar que a negociação coletiva deve prevalecer sobre a norma trabalhista legislada, implicando no afastamento do Estado na regulação social do trabalho, a corrente flexibilista harmoniza-se com os princípios neoliberais e atende aos anseios de acumulação do capital, independentemente se isso significa sacrificar certos direitos trabalhistas.

A corrente antiflexibilista, por outro lado, caminha no sentido oposto do defendido pela teoria flexibilista, pois defende que a flexibilização, seja por determinação da lei ou por negociação coletiva, é um mero pretexto para reduzir e aniquilar os direitos dos trabalhadores, visando agravar a condição dos hipossuficientes sem contribuir para o fortalecimento das relações de trabalho.¹⁵

Umberto Romagnoli, defensor da teoria antiflexibilista, sustenta a impossibilidade de aplicação da flexibilização às relações de trabalho, pois essa seria, para muitos empresários, “considerada como uma droga: se acostumam com ela rapidamente, nunca têm o suficiente e querem doses cada vez maiores”¹⁶.

Alguns doutrinadores, como Vólia Bofim, ainda fazem uma ramificação dessa teoria, subdividindo-a em a que defende que o impedimento da flexibilização não atinge os direitos de caráter privado, já que são livres para serem negociados entre as partes; e a que prega que nenhuma alteração, mesmo na esfera dos direitos privados, poderia ocorrer para prejudicar o obreiro, sendo essa última, a preconizada pela autora:

se se permitir que, mediante negociação coletiva, os percentuais ou valores, correspondentes a cada direito ou parcela, sejam, reduzidos os direitos ali consagrados serão, na prática, anulados, perderão efetividade, tornar-se-ão meramente simbólicos. Seria um desvirtuamento da prece constitucional. Criar-se-iam, por via oblíqua, outras exceções, que, ao em vez de visarem à melhoria dos direitos sociais, redundariam em prejuízo destes.¹⁷

14. BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, AIRR nº 681551-65/2000, Relator: Rider de Brito, Data do Julgamento: 17/04/2002, 5ª Turma, DJU 31/05/2002.

15. C.f. ORLANDO, Gomes; GOTTSALK, Édson. Curso de direito do trabalho. *Apud* NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*, 2013, p. 227.

16. ROMAGNOLI, Umberto. Estabilidade versus precariedade. *Apud* MARTINS, Sérgio Pino. *Flexibilização das condições de trabalho*, 2004, p. 13.

17. CASSAR, Vólia Bofim. Princípio da irrenunciabilidade e da intransacionalidade diante da flexibilização dos direitos trabalhistas. *Apud* ZAMBOTTO, Martan Parizzi. *Os limites e os riscos da flexibilização das normas trabalhistas*, 2012.

Buscando encontrar um contraponto entre as duas correntes anteriores, tem-se a corrente semiflexibilista, que prega a autonomia coletiva e também sua valorização plena, ou seja, defende que a flexibilização necessariamente deve ocorrer com a participação do ente coletivo representante dos trabalhadores, pois, consoante argumenta Amauri Mascaro do Nascimento, a mera presença do sindicato obreiro na negociação pressupõe uma maior proteção aos direitos dos trabalhadores e evita riscos inerentes às negociações coletivas.¹⁸

Para Vólia Bomfim, essa teoria preza pelo estabelecimento de regras básicas que exerceriam o papel de limite para a negociação coletiva, estabelecendo um patamar mínimo que serviria de liame para definir os direitos trabalhistas inflexíveis. Assim, a flexibilização encontraria óbice nos direitos de indisponibilidade absoluta, podendo os de disponibilidade relativa ser objeto da livre negociação.

No entanto, a própria autora ressalta que a definição de uma norma legal mínima indisponível, e sua contraposição a normas passíveis de disponibilidade, é uma questão bastante delicada, pois é “forçoso concluir que todos os direitos trabalhistas previstos na lei são indisponíveis, imperativos, cogentes. Somente poderão ser disponibilizados quando a própria lei autorizar sua disponibilidade”¹⁹.

Não obstante os próprios critérios que permeiam a corrente semiflexibilista apresentarem divergências, ela vem ganhando adeptos dentre os que defendem a negociação coletiva como mecanismo de adaptação das relações de trabalho às novas realidades sociais, como a globalização, o desemprego, o aumento da economia informal, o surgimento de novas tecnologias e métodos de trabalho. Nesse sentido, posiciona-se Sônia Mascaro Nascimento, que defende que não é mais possível manter a ideia de que a lei deve preponderar: “desde que observados os princípios fundamentais, o negociado deve prevalecer sobre o legislado”.²⁰

Também adepto da corrente semiflexibilista é Mario César Vianna, que, ao definir o próprio fenômeno da flexibilização, insere em seu conceito os postulados nessa defendidos. Para o autor, a flexibilização “nada mais é do que a

18.NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*, 2013, p. 134.

19.CASSAR, Vólia Bomfim. Princípio da irrenunciabilidade e da intransacionalidade diante da flexibilização dos direitos trabalhistas. *Apud* ZAMBOTTO, Martan Parizzi. *Os limites e os riscos da flexibilização das normas trabalhistas*, 2012.

20.Cf. NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. Flexibilização do Horário de Trabalho. *Apud* BERTON, Daiana Ledel. *O tempo de trabalho e a sua função social*, 2012.

manutenção dos direitos previstos em lei como regras gerais, permitindo-se sua adaptação ou alteração mediante negociação coletiva, tudo sob a fiscalização do Estado, que impõe limites”²¹.

Firmadas tais teorias, as divergências doutrinárias e jurisprudenciais a respeito do tema tornaram-se mais evidentes. Diante de tais impasses, a Primeira Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, ocorrida novembro de 2007, aprovou enunciados visando esclarecer o entendimento a respeito do tema, senão vejamos:

ENUNCIADO 9. FLEXIBILIZAÇÃO.

I– FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS. Impossibilidade de desregulamentação dos direitos sociais fundamentais, por se tratar de normas contidas na cláusula de intangibilidade prevista no art. 60, § 4º, inc. IV, da Constituição da República²².

II– DIREITO DO TRABALHO. PRINCÍPIOS. EFICÁCIA.

A negociação coletiva que reduz garantias dos trabalhadores asseguradas em normas constitucionais e legais ofende princípios do Direito do Trabalho. A quebra da hierarquia das fontes é válida na hipótese de o instrumento inferior ser mais vantajoso para o trabalhador.

ENUNCIADO 33. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. SUPRESSÃO DE DIREITOS. NECESSIDADE DE CONTRAPARTIDA.

A negociação coletiva não pode ser utilizada somente como um instrumento para a supressão de direitos, devendo sempre indicar a contrapartida concedida em troca do direito transacionado, cabendo ao magistrado a análise da adequação da negociação coletiva realizada quando o trabalhador pleiteia em ação individual a nulidade de cláusula convencional²³.

O enunciado 9, em seu inciso I, ao estabelecer um contingente normativo mínimo que deve ser preservado na negociação coletiva, firmou o

21. VIANNA, Mario César Portinho. Flexibilização dos Direitos Trabalhistas: Até Onde Poderemos Chegar?. *Apud* BERTON, Daiana Ledel. *O tempo de trabalho e a sua função social*, 2012.

22. Cabe ressaltar que, apesar do inciso I proteger os direitos sociais da flexibilização, a alegação utilizada – intangíveis por fora do artigo 60, §4º, IV da CF – é considerada um equívoco por grande parte da doutrina, como por Martins Filho, que alega que os direitos sociais do artigo 7º não estão abrangidos pela proteção legal de cláusulas péticas. Ademais, a flexibilização foi tratada como sinônimo de desregulamentação, equiparação esta, que, de modo geral, já foi superada pela doutrina.

23. A 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho aprovou 79 enunciados fundamentados nas posições de juslaboralistas e do próprio TST, esses versam sobre temas relevantes de direito material e processual do trabalho. Embora não possuam força vinculante, provavelmente servirão de orientação ao TST na criação de novas súmulas.

entendimento defendido pela teoria semiflexibilista, pois estabelece os direitos sociais como o contingente normativo a ser preservado em caso de flexibilização.

Os fundamentos dessa corrente também podem ser observados no enunciado 33, da mesma jornada, que aceita a transação caso haja uma contraprestação ao empregado, indicando o papel essencial dos Sindicatos, que devem velar pela categoria obreira, evitando a mera lapidação dos direitos trabalhistas, e o seu equilíbrio junto à classe empregadora.

Já inciso II do enunciado 9, ao considerar a quebra da hierarquia das normas apenas quando o instrumento inferior trouxer mais benefícios ao trabalhador, revela a posição tradicional antiflexibilista do Direito do Trabalho, que sempre pugnou pela aplicação da norma que mais favoreça o empregado, conforme ensina Nascimento:

na pirâmide normativa da hierarquia das normas jurídicas trabalhistas, o vértice aponta para a norma que assegurar a melhor condição para o trabalhador, segundo uma dinâmica que não coincide com a distribuição estática de leis em graus de hierarquia, do direito comum²⁴.

Assim, o que nenhuma teoria nega é a importância dos instrumentos coletivos diante do atual cenário de flexibilização dos direitos trabalhistas, que passam a ganhar novos contornos diante do avanço da globalização e das mudanças avanços sociais.

2 FLEXIBILIZAÇÃO, DESREGULAMENTAÇÃO E PRECARIZAÇÃO

A análise do instituto da flexibilização inegavelmente associa-se ao da desregulamentação e da precarização, não pela equivalência de sentidos, mas pela linha tênue que separa cada instituto. Seja considerando a desregulamentação como um tipo de flexibilização²⁵ ou a flexibilização como espécie do gênero desregulamentação; ou, ainda, a precarização como resultado ou deturpação desses dois institutos, certo é que o dogma flexibilização = precarização =

24.NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 2013, p. 238.

25.Posicionamento defendido por Francisco Siqueira Neto. NETO, José Francisco Siqueira. *Desregulamentação e Flexibilização do Direito do Trabalho*. 2000.

desregulamentação já foi, de certa forma, superado²⁶, inclusive pelo Tribunal Superior do Trabalho, conforme se observa nos seguintes julgados:

RECURSO DE REVISTA. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. O sistema de proteção e prevalência da autonomia privada coletiva encontra limites nos princípios e normas que compõem o ordenamento jurídico como um todo. Dessa forma, na medida em que se privilegia a negociação coletiva, a flexibilização das normas encontra limites no sistema jurídico, garantindo-se direitos e benefícios básicos ao trabalhador. A elasticidade da norma é autorizada, desde que não tenha como consequência a desregulamentação ou negativa do direito instituído por norma legal. Portanto, o Regional, ao entender válido o instrumento normativo que permite o gozo do repouso semanal remunerado a cada doze dias de serviço, acabou por violar o art. 7º, XV, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido²⁷.

FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA - LIMITES DA AUTONOMIA NEGOCIAL - NÃO-SUPRESSÃO DE DIREITOS OU FLEXIBILIZAÇÃO DE NORMAS DE CARÁTER PREVIDENCIÁRIO, FISCAL, PROCESSUAL OU DE MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO - REDUÇÃO SALARIAL E DILATAÇÃO DE JORNADA - CF, ART. 7º, VI, XIII, XIV E XXVI. 1. Quanto aos limites da autonomia negocial das partes em matéria de conflitos coletivos do trabalho, o TST tem fixado parâmetros, de modo a evitar que a flexibilização dos direitos trabalhistas se transmude em precarização das relações de trabalho. Assim, nesse campo, os limites seriam: a) não se admite supressão integral de direito legalmente reconhecido (v.g., horas -in itinere-, permitindo-se sua limitação, mas não sua supressão, conforme precedentes da SDC, Turmas e SBDI-1); b) não se admite flexibilização de normas previdenciárias, fiscais, processuais, de segurança e medicina do trabalho (v.g., Orientação Jurisprudencial 342 da SBDI-1, sobre intervalo intrajornada); c) admite-se flexibilização de direitos ligados a salário e jornada de trabalho, mas apenas para redução, em

26. Apesar de no direito brasileiro já ter ocorrido essa superação, o jurista uruguaio, Oscar Ermida Uriarte, explica que, sobretudo na doutrina europeia, reserva-se a palavra desregulamentação para se referir à flexibilização unilateral, imposta pelo Estado ou pelo empregador, diminuindo ou eliminando benefícios trabalhistas, sem real participação da vontade do trabalhador e sem ser-lhe concedido uma compensação. Por outro lado, essa mesma doutrina reserva o termo flexibilização para identificar a adaptação autônoma, negociada e condicionada, ou seja, quando há troca de determinadas e exigíveis contraprestações em benefício dos empregados. (Cf. URIARTE, Oscar Ermida. A flexibilidade. Apud ZAMBOTTO, Martan Parizzi. Os limites e os riscos da flexibilização das normas trabalhistas, 2012).

27. BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, RR: 1099005720075030035, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 24/08/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/09/2011.

face das vantagens compensatórias, ainda que implícitas, obtidas com a norma coletiva (v.g., Súmula 364 do TST, sobre pagamento proporcional do adicional de periculosidade; Súmula 423 do TST, sobre ampliação da jornada em turnos ininterruptos de revezamento)²⁸.

Diante dos diferentes tratamentos jurisprudenciais conferidos aos institutos ora analisados, restou à doutrina a função de conceituá-los e estabelecer as suas distinções.

O instituto da flexibilização, já observado anteriormente, foi apresentado como um fenômeno de reação aos padrões rígidos da legislação, que, por meio da alteração de regras existentes, garantia, pela ação estatal, o mínimo indispensável de proteção aos trabalhadores. Sobre o tema, merecem destaque ainda as observações feitas por Francisco Ribeiro, para quem a flexibilização:

veio da mera observação do movimento da árvore que se dobra ao vento e volta à posição normal sem se quebrar ou danificar-se. Tal comportamento da árvore é indicado também para o homem em sociedade, no sentido de se adaptar às intempéries que a vida proporciona, possibilitando transportar as dificuldades sem sucumbir a elas²⁹.

A partir da metáfora delineada pelo autor, já é possível ilustrar o papel da desregulamentação e precarização no contexto da flexibilização. No sentido proposto, se o vento soprar a ponto que a árvore se quebre ou danifique-se, tem-se a precarização; já a completa substituição da árvore, semelhante à substituição da norma estatal pela norma das partes, norma coletiva ou individual, caracteriza a desregulamentação.

2.1 FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO

Para compreender o fenômeno da desregulamentação é necessário começar pela sua definição. O dicionário Houssis traz o seguinte conceito: “S.f. 1. ato ou efeito de desregulamentar 1.1. eliminação das regras, das normas (esp.

28. BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, ROAD: 253009720055240000, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 13/09/2007, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, data de Publicação: DJ 30/11/2007.

29. RIBEIRO, Francisco. Direito do trabalho: flexibilização ou desregulamentação? 2007. p 46.

governamentais) para qualquer instituição ou corpo coletivo 1.2.eliminação das disposições governamentais que normatizam a execução de uma lei, decreto etc”³⁰.

Para Sérgio Pinto Martins:

desregulamentação significa desprover de normas heterônomas as relações de trabalho. Na desregulação o Estado deixa de intervir na área trabalhista, não havendo limites na lei para questões trabalhistas, que ficam a cargo da negociação individual ou coletiva. Na desregulamentação, a lei simplesmente deixa de existir, pois é retirada a proteção do Estado em relação ao trabalhador³¹.

Assim, no cenário da desregulamentação, a estipulação das condições de trabalho fica à mercê do mercado e da livre concorrência. Nesse contexto, utópico seria pensar que as cláusulas contratuais seriam determinadas em comum acordo, e em benefício de todas as partes contratantes; mais condizente com essa realidade é que a normatização justtrabalhista autônoma acarretaria uma submissão do empregado a qualquer condição imposta unilateralmente pela empresa.

A disparidade de forças sob a ótica da contratação neoliberal foi realçada pelo jurista francês Georges Ripert, observações análise esta que encaixa perfeitamente com a desregulamentação aplicada ao Direito do Trabalho:

a obrigação contratual não pode, com efeito, ser considerada como voluntariamente aceita senão se a vontade de poder do devedor é rigorosamente igual à do credor. A diferença entre as necessidades é então a única causa de troca econômica. Cada um obtém o que deseja por um sacrifício do qual conhece a importância e a justiça comutativa é, assim, respeitada. Mas isto tudo é pura imaginação, e, na realidade, o jogo do contrato é bem diferente. A igualdade que nele impera é puramente teórica. É uma igualdade civil, isto é, de condição jurídica, mas não uma igualdade de forças. O erro do liberalismo em sua própria doutrina é de dizer que todo o contrato se forma e se executa sob o regime da liberdade. Se os dois contratantes não estão em igualdade de forças, o mais poderoso encontra no contrato uma vitória fácil³².

30.HOUAISS, Antônio. VILLAR, Mauro de Salles. Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001. Apud SCREMIN, Eduardo Eugênio. Tendências atuais do Direito do Trabalho: flexibilização e desregulamentação, 2003.

31.MARTINS, Sérgio Pinto. Flexibilização das Condições de Trabalho, 2004.

32.RIPERT, Georges. Le régime démocratique. Apud SCREMIN, Eduardo Eugênio. Tendências atuais do Direito do Trabalho: flexibilização e desregulamentação, 2003.

Pelo exposto, verifica-se que a delicada fronteira entre a adaptação de normas trabalhistas e a sua completa derrogação pela autonomia privada é o que indica, em termos práticos, a gritante diferença entre flexibilização e desregulamentação. De um lado tem-se a intervenção estatal, ainda que básica, com normas gerais, abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade, e, do outro, a retirada do Estado da proteção do trabalhador, permitindo à autonomia privada, individual ou coletiva a regulação das condições de trabalho e dos direitos e obrigações advindos da relação de emprego.

No entanto, apesar da evidente oposição entre os institutos supracitados, há quem entenda que a desregulamentação do Direito do Trabalho seja uma forma radical do instituto da flexibilização, portanto, uma espécie desta. De acordo com essa concepção, ao se flexibilizar, em algumas situações, seria necessário a intervenção básica do Estado, com o intuito de assegurar uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes³³, mas, em um grau mais elevado de flexibilização, ocorreria a completa retirada da proteção mínima conferida ao trabalhador, configurando-se a desregulamentação. Assim entende o jurista peruano Cosmopolis:

[...] desregular es, a su vez, un neologismo que viene a significar privar de normatividad, suprimir o eliminar los mandatos legales que regulaban un determinado instituto o situación. Al igual que la flexibilización, presupone la existencia de una regulación a la flexibilización atenua en tanto que la desregulación elimina. Flexibilizar implica, por tanto, mantener un derecho o beneficio laboral, pero reduciendo su alcance, profundidad o contenido, para adaptarlo a las necesidades empresariales; mientras que desregular implica suprimirlo, descartarlo totalmente. Conclui o autor peruano: “En tal sentido, podríamos llegar a afirmar que la desregulación es el grado máximo e insuperable de la flexibilización, la toda ausencia, la virtual claudicación del derecho laboral³⁴.”

Independentemente das diferentes classificações defendidas pelos doutrinadores, esses entram em consenso ao afirmarem que a desregulamentação – diferentemente da flexibilização – não é permitida no ordenamento jurídico

33.SUSSEKIND, Arnaldo e outros. Instituições de Direito do Trabalho. Apud OLIVEIRA, Marsha Almeida de. Princípio protetor: uma nova leitura diante da flexibilização das normas trabalhistas, 2002.

34.COSMOPOLIS, Mario Martín Pasco. La flexibilización en América Latina. Apud SCREMIN, Eduardo Eugênio. Tendências atuais do Direito do Trabalho: flexibilização e desregulamentação, 2003.

brasileiro. Unanimidade é que existem princípios e normas fundamentais que, independentemente da política econômica adotada, são imprescindíveis para o alcance da justiça social, nesse sentido o posicionamento de Sousa de Carvalho:

Se é certo que a transmutação da economia mundial justifica a flexibilização na ampliação das normas de proteção, a fim de harmonizar interesses empresariais e profissionais, não menos certo é que ela não deve acarretar a desregulamentação do Direito do Trabalho, seja nos países de cultura jurídica romano-germânica, onde a lei escrita é a fonte tradicional do Direito, seja naqueles em que a sindicalização é inautêntica, inexpressiva ou inadmitida³⁵.

A partir do momento em que esses princípios fundamentais não são observados, seja por processos de desregulamentação, seja pela flexibilização, manifesta-se, então, a precarização das condições de trabalho.

2.2 FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO

Assim como na flexibilização, o fenômeno da precarização também é analisado sob a ótica das mudanças estruturais do capitalismo ocorridas a partir da segunda metade do século XX. O novo projeto político e econômico de cunho neoliberal foi marcado pela reestruturação dos meios de produção e das relações de trabalho.

Nesse contexto, flexibilizar, que trazia em si a ideia de inovação, abertura e modernidade, tornou-se um verbo irregular e passou a não se aplicar a todos os sujeitos envolvidos na organização do trabalho, como bem sintetizou o professor Márcio Túlio Viana: “o capital ordena: flexibilizem! Mas se recusa a dizer: flexibilizo”³⁶. Os trabalhadores passaram a ser submissos à força do capital, aceitando, frente à permanente ameaça do desemprego estrutural, as condições precárias de trabalho. Afinal, ter qualquer emprego é melhor do que não ter nenhum.

Rodrigo Garcia Schwarz, ao tratar dessa nova realidade, assinalou que “nada mais traduz a precarização do trabalho do que a subordinação absurda e

35. CARVALHO, Luiz Henrique Sousa de. A flexibilização das relações de trabalho no Brasil em um cenário de globalização econômica, 2000.

36. VIANA, Márcio Túlio. A onda precarizante, as comissões de conciliação e a nova portaria do Ministério do Trabalho. Apud LUSTOSA, Dayane Sanara de Matos. Flexibilização/Preicarização das relações de trabalho no Brasil, 2010.

exacerbada do direito social à política econômica³⁷. O autor advertiu, ainda, que subordinar a legislação trabalhista à ordem econômica e justificar a sua instabilidade pela sua pouca efetividade, é o caminho para a revogação dos demais direitos sociais no Brasil, como o direito à saúde e à educação³⁸.

Com base nessas ponderações iniciais, já é possível traçar as diferenças entre flexibilização e precarização das condições de trabalho: enquanto aquela seria marcada por alterações legislativas pontuais ou negociações coletivas voltadas a reger determinadas exigências de um dado período³⁹, a precarização seria a mitigação permanente da legislação laboral ao ceder às exigências do mercado, resultando no crescimento da informalidade, em formas flexíveis de contratação, no desemprego em determinados setores e ocupações, e na submissão do empregado a baixos salários e condições degradantes de trabalho.

No entanto, é necessário destacar, também, o entendimento daqueles que se posicionam contrários à flexibilização das relações trabalhistas, para os quais toda flexibilização equipara-se a uma precarização, pois consideram-na como uma verdadeira derrocada das conquistas trabalhistas e fragilização do sistema protetivo insculpido na CLT⁴⁰. Adepto dessa concepção é Rodrigo Garcia Schwarz, para quem a flexibilização seria um passo para a precarização do trabalho, já que oportuniza ao capitalista, face à queda do seu lucro, a maximização da expropriação do trabalho assalariado⁴¹.

Por outro lado, dentre os defensores da flexibilização, predomina o entendimento de que os contratos de trabalho atípicos (precários) têm sido causados pela falta de suficiente adaptação dos esquemas clássicos do direito do trabalho às demandas por flexibilidade dos mercados de trabalho contemporâneos⁴². Tal situação teria propiciado, portanto, uma desregulação forçada nas margens do sistema, de forma que se mantêm intactas as normas gerais aplicáveis aos contratos,

37.SCHWARZ, Rodrigo Garcia. Flexibilização do Direito do Trabalho: Uma Falácia? *Apud* BERTON, Daiana Ledel. O tempo de trabalho e a sua função social, 2012.

38.SCHWARZ, Rodrigo Garcia. Flexibilização do Direito do Trabalho: Uma Falácia? *Apud* BERTON, Daiana Ledel. O tempo de trabalho e a sua função social, 2012.

39.Cf. PEDRO, Bruno Lessa Pedreira. Flexibilização do Direito do Trabalho: avanço ou retrocesso?, 2013.

40.MARTINS FILHO, Ives Gandra. Valorização da Negociação Coletiva e Flexibilização das Normas Legais Trabalhistas. *Apud* BERTON, Daiana Ledel. O tempo de trabalho e a sua função social, 2012.

41.SCHWARZ, Rodrigo Garcia. Flexibilização do Direito do Trabalho: Uma Falácia? *Apud* *Ibidem*.

42.Essa é a tese defendida no Livro Verde, um documento amplo e ponderado sobre o problema da modernização do direito do trabalho na Europa, que defende a instituição de normas coletivas chamadas de constitutivas, que autorizam o empregador a estipular com seus empregados contratos individuais flexíveis. (Cf. SCHWARZ, Rodrigo Garcia. A política europeia de emprego e a ideia de "flexissegurança": um novo paradigma para a modernização do direito do trabalho?, 2008.).

mas se incrementa a flexibilidade nos pontos de entrada e de saída do mercado de trabalho dos coletivos de trabalhadores atípicos⁴³.

Não obstante os diferentes posicionamentos, entende-se aqui que há distinção entre flexibilização e precarização das relações de trabalho, considerando-se, inclusive, que a partir de disfunções da flexibilização propaga-se a precarização. Nesse sentido, naquela há a manutenção de um nível mínimo de legislação, com garantias básicas ao trabalhador, já nesta há o trabalho incerto, instável e indefinido e a regulamentação insuficiente do trabalho⁴⁴, de forma que na precarização “os trabalhadores não têm mais certeza de muita coisa, a única certeza geral é a incerteza de tudo. Isto porque aumenta o desemprego, renasce o subemprego e o sindicato se enfraquece”⁴⁵.

O sociólogo francês Pierre Bourdieu, ao aprofundar na questão, considera que a precarização funciona como uma estratégia de dominação que abala os próprios fundamentos do Direito do Trabalho:

as transformações também têm afetado os princípios do Direito do Trabalho, já que as leis que protegem o trabalhador já não são mais tão protetivas, quanto um dia pareceram, a exemplo do princípio da proteção que, consoante interpretações, já não é mais dirigido ao empregado, mas ao empregador, que deve ser protegido a qualquer custo, sob o argumento de que assim quem ganha mesmo é o empregado⁴⁶.

Assim, verifica-se que a precarização das condições de trabalho aumenta à medida que cresce a desestruturação das relações de trabalho e diminui a presença do Estado na proteção social, o que resulta na depreciação das leis trabalhistas e intensificação da exploração da força de trabalho, conforme aponta Giovanni Alves:

no Brasil, a experiência da precarização do trabalho é resultado da síndrome objetiva da insegurança de classe (insegurança de emprego, de representação, de contrato), que emerge como numa textura histórica específica – a temporalidade neoliberal. Ela é elemento compositivo do novo metabolismo social que

43.SCHWARZ, Rodrigo Garcia. A política europeia de emprego e a ideia de “flexissegurança”: um novo paradigma para a “modernização” do direito do trabalho?, 2008.

44.MARTINS, Sérgio Pinto. Flexibilização das condições de trabalho. 2004, p. 26-27.

45.VIANA, Márcio Túlio. A onda precarizante, as comissões de conciliação e a nova portaria do Ministério do Trabalho. Apud LUSTOSA, Dayane Sanara de Matos. Flexibilização/Precarização das relações de trabalho no Brasil, 2010.

46.LUSTOSA, Dayane Sanara de Matos. Flexibilização/Precarização das relações de trabalho no Brasil, 2010.

emerge a partir da constituição do Estado neoliberal. Possui, como base objetiva, a intensificação (e a ampliação) da exploração (e a espoliação) da força de trabalho e o desmonte de coletivos de trabalho e de resistência sindical-corporativa; além, é claro, da fragmentação social nas cidades, em virtude do crescimento exacerbado do desemprego total e a deriva pessoal no tocante a perspectivas de carreira e de trabalho devido à ampliação de um precário mercado de trabalho⁴⁷.

A partir da análise da questão no Brasil, Tânia Franco e Graça Druck buscaram elaborar uma tipologia da precarização, que resultou na agrupação de cinco indicadores selecionados para retratar a precarização na realidade brasileira⁴⁸, quais sejam:

- a) vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais: caracterizada pelas elevadas taxas de desemprego e de informalidade, que resultam em baixo grau de proteção social e inserção inadequada dos trabalhadores no mercado de trabalho; rotatividade no emprego; e desigualdade e discriminação social entre os diferentes setores do mercado⁴⁹;
- b) intensificação do trabalho e terceirização: caracterizada pela imposição de metas inalcançáveis, extensão da jornada de trabalho, sustentada na gestão pelo medo, aumento das formas de abuso de poder, pelo assédio no meio ambiente do trabalho;
- c) insegurança e saúde no trabalho: resultado dos padrões de gestão, que desrespeitam o necessário treinamento, as informações sobre riscos, as medidas preventivas coletivas, na busca de maior produtividade a qualquer custo, inclusive de vidas humanas.
- d) perda das identidades individual e coletiva: caracterizada pela ameaça permanente da perda do emprego, que tem se constituído numa eficiente estratégia de dominação no âmbito do trabalho. O isolamento e a perda de enraizamento, de vínculos, de inserção, de uma perspectiva de identidade coletiva, resultantes da descartabilidade, da desvalorização e da exclusão;
- e) fragilização da organização dos trabalhadores: identificada nas dificuldades da organização sindical e das formas de luta e representação dos trabalhadores, decorrentes da violenta

47. ALVES, Giovanni. Dimensões da reestruturação produtiva. Apud FERNANDES, Danielle Cireno. Precarização do Trabalho, 2010.

48. DRUCK, Graça. Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios?, 2011.

49. Cf. OIT/CEPAL/PNUD. Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente: a experiência brasileira recente. Apud DRUCK, Graça. Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios?, 2011.

concorrência entre os próprios órgãos de representação, da sua heterogeneidade e divisão, implicando uma pulverização dos sindicatos, criada, principalmente, pela terceirização.

Essas manifestações revelam não apenas um ataque à classe dos trabalhadores, mas uma agressão à própria dignidade de qualquer homem ou mulher que estejam expostos aos efeitos da precarização, que se inicia desde a criação de formas atípicas de contratos e inserção no mercado de trabalho, intensifica-se na insegurança durante a relação empregatícia e resulta no adoecimento dos trabalhadores, acidentes de trabalho e, por fim, no desemprego.

3 CONCLUSÃO

A história do trabalho humano sempre foi marcada pela presença da exploração, pois é caracterizada por uma relação na qual o trabalhador, hipossuficiente, encontra-se oprimido pelo empregador, detentor do poderio econômico e dos meios de produção. Essa situação só foi atenuada à medida que se foi instituindo um sistema normativo protetor, com o estabelecimento de normas que limitam e regulam a relação de emprego.

No entanto, esse sistema protetivo vem sendo questionado e afrontado por institutos que apresentam propostas no sentido do afastamento do Estado da regulação das relações entre trabalhadores e empresas. Esse processo, que se intensificou desde o final do século XX, foi denominado Direito do Trabalho da Crise e se expressa nas formas da flexibilização, desregulamentação e precarização das condições de trabalho.

A flexibilização propõe a maleabilidade dos direitos trabalhistas diante das necessidades empresariais, garantindo, seja pela atuação sindical ou seja pela presença fiscalizatória do Estado, os direitos mínimos devidos aos trabalhadores. Por sua vez, a desregulamentação propõe desprover de normas heterônomas as relações de trabalho.

Nesse contexto, conclui-se que tanto a flexibilização quanto a desregulamentação podem levar à precarização das condições de trabalho, pois essa se manifesta com a mitigação permanente da legislação frente às exigências

do mercado.

Dessa forma, a precarização afeta o trabalhador desde a sua inserção no mercado de trabalho até a extinção da relação de emprego, pois caracteriza-se pela criação de formas atípicas de contrato de trabalho, que resultam na submissão dos trabalhadores às mais adversas condições de trabalho, por salários ínfimos e sob a constante ameaça do desemprego.

Contudo, enquanto a desregulamentação não é permitida por nosso ordenamento jurídico, a flexibilização encontra certo respaldo na legislação pátria, inclusive sendo citada, em casos específicos, na Constituição de 1988.

No entanto, por não haver uma disciplina clara acerca dos limites da flexibilização, a lacuna legislativa tem possibilitado o abuso do poder empregatício, com a imposição de condições que, sob o atributo da flexibilização, implicam verdadeiros prejuízos aos trabalhadores.

Assim, conclui-se que a institucionalização da flexibilização sem a observância dos direitos mínimos assegurados aos trabalhadores reconfigura a precarização histórica e estrutural do trabalho no Brasil.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERTON, Daiana Ledel. O tempo de trabalho e sua função social. **Jus Navigandi**, Teresina, ANO 17, n. 3465, 26 de dez. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/23305>>. Acesso em: dez. 2015.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988, 292 p.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

_____. **Lei n. 4.923, de 23 de dezembro de 1965**.

_____. Tribunal Superior do Trabalho, **RR: 1099005720075030035**, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 24/08/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/09/2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho, **ROAD: 253009720055240000**, Relator:

Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 13/09/2007, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, data de Publicação: DJ 30/11/2007.

_____. Tribunal Superior do Trabalho, **AIRR nº 681551-65/2000**, Relator: Rider de Brito, Data do Julgamento: 17/04/2002, 5ª Turma, DJU 31/05/2002.

CARVALHO, Luiz Henrique Sousa de. A flexibilização das relações de trabalho no Brasil em um cenário de globalização econômica. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 5, n. 48, 1 dez. 2000. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/1147>>. Acesso em: dez. 2015.

DRUCK, Graça. Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios?, 2011. **Caderno CRH, vol. 24, Salvador, 2011**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a04v24nspe1.pdf>> Acesso em: jan. de 2016.

LUSTOSA, Dayane Sanara de Matos. Flexibilização/Precarização das relações de trabalho no Brasil. **Revista Âmbito Jurídico, 2010**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7332> Acesso em: jan. de 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.**

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.**

OLIVEIRA, Marsha Almeida de. Princípio protetor: uma nova leitura diante da flexibilização das normas trabalhistas. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 6, n. 52, 1 nov. 2001. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/2370>>. Acesso em: 15 nov. 2014.

RIBEIRO, Francisco. As transformações no mundo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 17. Região, Vitória, n. 4, p. 69-88, 2007.**

SÃO PEDRO, Bruno Lessa Pedreira. Flexibilização do Direito do Trabalho: avanço ou retrocesso?. **In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XVI, n. 111, abr 2013**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12742&revista_caderno=25>. Acesso em 05 nov. 2014

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. A política europeia de emprego e a ideia de “Flexis-Segurança”: um novo paradigma para a “modernização” do Direito do Trabalho.

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. São Luís, 18, 1, p. 245, jan/dez. 2008.

SCREMIN, Eduardo Eugênio. Tendências atuais do Direito do Trabalho: flexibilização e desregulamentação, **Revista Novos Estudos Jurídicos. V. 8, n. 2, 2003**. Disponível em: <file:///C:/Users/sa_ma_000/Downloads/342-562-1-PB%20(4).pdf> Acesso em: dez de 2015.

ZAMBOTTO, Martan Parizzi. Os limites e os riscos da flexibilização das normas trabalhistas. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 107, dez 2012. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/index.php/abrebanner.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12541&revista_caderno=25>. Acesso em jan 2016.