



PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTA:
A IMPORTÂNCIA E AS LIMITAÇÕES DA FLEXIBILIDADE DA JORNADA DE
TRABALHO

ORIENTANDA: ELIZA DA SILVA FERREIRA
ORIENTADORA: PROF.^a DR.^a. FERNANDA DA SILVA BORGES

ELIZA DA SILVA FERREIRA

FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTA:

**A IMPORTÂNCIA E AS LIMITAÇÕES DA FLEXIBILIDADE DA JORNADA DE
TRABALHO**

Monografia Jurídica apresentado à disciplina Trabalho de
Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da
Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO).
Orientadora: Prof^a. Dr^a. Fernanda da Silva Borges

GOIÂNIA-GO

2022

ELIZA DA SILVA FERREIRA

FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTA:
A IMPORTÂNCIA E AS LIMITAÇÕES DA FLEXIBILIDADE DA JORNADA DE
TRABALHO

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Fernanda Borges da Silva

Nota:

Examinadora Convidada: Prof^ª. Ms^a Cláudia Glênia Silva de Freitas

Nota:

AGRADECIMENTOS

A carreira na Advocacia Trabalhista é um sonho que começou na pequena cidade no interior do Pará, após perceber que alguns dos meus anseios precisavam ser alcançados. Este sonho está se concretizando e tenho muito a agradecer às pessoas que foram imprescindíveis durante a minha jornada no curso. Em primeiro lugar, agradeço à Deus por iluminar meu caminho e me abençoar durante este ciclo.

Agradeço à minha família, em especial aos meus pais, meus irmãos e minha avó que não se encontra mais aqui, porém sempre acreditou em mim antes mesmo de eu acreditar, a todos que compreenderam minha ausência e não pouparam esforços para realizar sempre esse sonho com muito amor, carinho e.

Agradeço aos professores pelos ensinamentos, em especial, a Fernanda da Silva Borges, Frederico Luís Domingues Bittencourt e ao Fausto Mendanha, que aceitaram o convite para participar deste trabalho, orientando-me e ajudando a aperfeiçoá-lo. Agradeço aos meus amigos e amigas, pessoas que a universidade me deu imenso prazer de compartilhar momentos maravilhosos.

Agradeço ao Escritório Pelá, Baptista e Meireles, mais especificamente, a Dr. Valéria Jaime Pelá Lopes Peixoto, que me permitiu ser sua estagiária e pela grande oportunidade de aplicar na prática os conhecimentos teóricos adquiridos, beneficiando a minha carreira, preparando-me para o mercado de trabalho e para este projeto.

Por fim, agradeço a todos que de alguma forma, direta ou indiretamente, participaram do desenvolvimento desta pesquisa.

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| RESUMO..... | 7 |
| ABSTRACT..... | 7 |
| INTRODUÇÃO..... | 8 |
| 1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DA FLEXIBILIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO..... | 11 |
| 1.1 DENOMINAÇÃO E CONCEITO..... | 16 |
| 1.2 ESPÉCIES DE FLEXIBILIZAÇÃO..... | 20 |
| 1.3 PRINCIPAIS FUNDAMENTAÇÕES TEÓRICAS..... | 23 |
| 1.4 FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO..... | 24 |
| 2 FLEXIBILIZAÇÃO ANTE A JORNADA DE TRABALHO..... | 27 |
| 2.1 QUAL A IMPORTANCIA FLEXIBILIZAR O HORÁRIO DE TRABALHO? | 27 |
| 2.2 BASE CONSTITUCIONAL PARA A FLEXIBILIZAÇÃO DO PACTO DE LABORAL..... | 30 |
| 2.3 ACORDO INDIVIDUAL PARA COMPENSAÇÃO DE HORAS TRABALHADAS..... | 31 |
| 3 A IMPORTÂNCIADA FLEXIBILIZAÇÃO NA JORNADA DE TRABALHO..... | 34 |
| 3.1 RODÍZIO DE TURNOS ININTERRUPTOS..... | 37 |
| 3.2 CONTRATOS DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL..... | 40 |
| 3.3 IMPORTÂNCIA DOS SINDICATOS PARA A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA..... | 42 |
| CONCLUSÕES..... | 46 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 48 |

RESUMO

O objetivo deste estudo foi analisar a flexibilização da jornada de trabalho no âmbito da relação de trabalho, sua importância no atual contexto de diminuição das atividades profissionais tradicionais e, finalmente, os constrangimentos impostos à flexibilização. Diante das rápidas mudanças trazidas pelas novas tecnologias de produção, o estudo também visa conceituar mecanismos de flexibilização do direito do trabalho e identificar níveis mínimos de proteção ao trabalhador. Este estudo visou desmistificar o argumento de que a barreira para o pleno desenvolvimento econômico e social de um país está nas amplas proteções concedidas aos trabalhadores, que sofreram um duro e persistente golpe em sua estrutura sob o rótulo de "flexibilidade", mas na realidade por um lado, corresponde à desregulamentação do Direito do Trabalho e à moderação de seus princípios básicos. Com o aprofundamento da pesquisa sobre a flexibilização da jornada de trabalho na relação de trabalho, conclui-se que ela não deve ser pautada apenas pelas necessidades do mercado de trabalho, mas também pautada na dignidade humana do trabalhador. pessoas e estão protegidos pelos princípios do direito do trabalho. A conclusão final foi que a melhoria da competitividade e a criação de empregos não podem ser superadas simplesmente pela flexibilidade da jornada de trabalho. O desemprego também deve ser enfrentado por meio da implementação de políticas públicas que criem mecanismos que equilibrem os interesses de empregadores e empregados, a fim de evitar a mitigação de direitos inaccessíveis aos trabalhadores.

Palavras-Chave: flexibilização, Mercado de trabalho, Proteção ao trabalhador, importância da flexibilidade da jornada de trabalho.

ABSTRACT

The subject matter of this study concerns the analysis of the flexibilization of the working hours within the dimension of labor relationship, the significance thereof in the current professional conditioning script, which becomes decreasingly less traditional and, eventually, the limits to be assessed to said flexibilization. The exploration has also the purpose of conceptualizing the medium conforming in the flexibilization of the Labor Law, as well as settings minimal limits to workers' protection, in view of the rapid-fire changes brought by the new product technologies. This present paper is aimed at demystifying the thesis that the handicap to a country's profitable and social growth lies in the ample protections offered to workers, which end up witnessing serious and constant lapses on their structures, under the "flexibilization" marker, but which in fact correspond to the veritably deregulation of Labor Law and the mitigation of its abecedarian principles. As one deepens the exploration on the flexibilization of working hours within the compass of labor relationship, one concludes that it should be grounded not only on the labor request demands, but also on the quality of the hand and the principles securing Labor Law. Eventually, one shall conclude that bettered competitiveness and increased labor openings are fulfilled not simply through the flexibilization of working hours. Severance should also be fought by perpetration of public programs, that is, through suitable mechanisms that enable balancing the interests of both employers and workers, in order to help the inalienable rights of the workers from being undermined.

Keywords: flexibility, worker protection, labor market, importance of flexible working hours

INTRODUÇÃO

A pesquisa desenvolvida refere-se a análise da flexibilização da jornada de trabalho no contexto da relação laboral, a sua importância no contexto atual de atividades profissionais cada vez menos tradicionais e, por fim, os constrangimentos impostos à flexibilização desenfreada. O estudo também visa conceituar mecanismos de flexibilização das leis trabalhistas e identificar proteções mínimas ao trabalhador diante das rápidas mudanças trazidas pelas novas tecnologias de produção.

Este referente estudo, é uma pesquisa teórica, trabalhada de forma qualitativa e exploratória uma vez que envolveu determinados levantamentos bibliográficos sobre o tema em tela, com objeto de estudo acerca da flexibilização e desregulamentação do direito do trabalho. Vale fazer o breve apontamento sobre boa parte dos estudos exploratórios serem regidos pela definição de pesquisas bibliográficas.

O procedimento utilizado para a exploração bibliográfica do tema, foi desenvolvido com base em material já elaborado, constituído principalmente de doutrinas (livros), documentos, revistas, artigos científicos, dissertações, teses e bases eletrônicas que versam uma excelente análise.

O tema apresentado tem sido amplamente estudado pela doutrina no que se refere à disponibilização de determinados direitos trabalhistas como forma de adequar as normas trabalhistas ao ritmo de desenvolvimento econômico dos países na atual conjuntura de globalização. Este desenvolvimento requer a aplicação de leis com capacidade suficiente para vincular novas relações laborais em tempo hábil.

No entanto, é preciso cautela ao afirmar que as leis trabalhistas devem ser adaptadas às demandas de uma economia de mercado, sob pena de serem punidas por comprometerem sua própria existência e autonomia. O cerne da questão é identificar as regras e os limites que orienta a flexibilidade nas condições de trabalho. É, portanto, inevitável questionar se o Direito do Trabalho deve ser adaptado às normas econômicas (como modo de vida), ou se deve se afastar dessas influências como forma de garantir sua própria autonomia.

Haverá limites claros para o pagamento de horas extras e jornadas diárias estendidas, com objetivo de avaliar onde a flexibilidade está realmente sendo usada para fins legítimos, quais sejam, equivalendo a mudanças crescentes e rápidas do cenário mundial, por outro lado deve garantir a efetividade mínima dos direitos dos trabalhadores, enquanto direitos sociais.

Esta pesquisa visa desmistificar os seguintes argumentos: O desenvolvimento econômico e social abrangente de um país depende de ampla proteção dos trabalhadores, que sofreram duros e persistentes golpes em suas estruturas, sob rótulo de "flexibilidade", mas realmente está em conformidade com Desregulamentação das leis trabalhistas e mitigação de seus princípios básicos.

De fato, alguns países implementaram ou buscaram implementar sistemas e ferramentas de modernização tecnológica para competir no mercado internacional, mas outros pioraram as condições de trabalho, voltando verdadeiramente ao início do século XIX. Esse procedimento é adotado principalmente em países em desenvolvimento, onde prevalecem governos fortes e sindicatos fracos, e a flexibilização das condições de trabalho resulta em jornadas de trabalho excessivas, descanso semanal e férias anuais insuficientes, trabalho de menores e uma parte bastante significativa do salário vinculada a produtividade e desempenho.

E para conter o crescente desemprego em massa, o argumento da flexibilização do horário de trabalho tem sido usado como base para a retórica sobre o aumento das oportunidades de emprego. Esta monografia visa analisar a veracidade dessa afirmação com base na experiência recente no Brasil.

A busca especificamente por pressupostos sobre a mudança na jornada de trabalho. É dadas as questões que envolvem o assunto, há a necessidade de aprofundar a pesquisas sobre a conceituação e definição das flexibilidades do Direito do Trabalho, que são cruciais para justificar a limitação do uso desse argumento extralegal (derivado da economia e da sociedade institucionais), Como forma de ajustar o escopo de atuação do direito do trabalho.

Portanto, na atual conjuntura econômica e social, urge afirmar a autonomia do direito do trabalho, pois outros interesses são incompatíveis com os interesses dos trabalhadores que não podem orientar os novos rumos desse ramo do direito. Aceitar que as flexibilizações desordenadas da jornada de trabalho são uma coisa natural equivale a aceitar a negação da aplicação dos princípios de proteção aos trabalhadores.

À medida que flexibilidade de jornada se aprofunda trabalho nas relações trabalhistas, concluiu que este deve ser pautado por princípios que protegem os como forma de garantir a efetiva dos direitos trabalhistas por meio de ao mesmo tempo, o objetivo é equilibrar os interesses de empregadores e empregados. Os limites do horário de trabalho flexível devem ser claros, porque se considera legal livrar-se da rigidez de certas leis para permitir, enfrentar a situação exigem, maior dispositividade das partes para alterar ou reduzir as horas atinentes à duração do trabalho.

1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DA FLEXIBILIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A crise do petróleo de 1973 levou a propostas de flexibilização dos direitos trabalhistas na Europa, com a ideia de conciliar as leis trabalhistas com o desenvolvimento econômico, uma necessidade premente. À época, diante dos choques econômicos sofridos em todo o mundo, as diretrizes para as condições de trabalho anteriormente propostas tiveram que sofrer uma profunda mudança para se adaptar à nova conjuntura global.

Diante dessa situação economicamente desfavorável, os avanços significativos anteriormente validados na Lei do Trabalho tornaram-se um ônus insuportável para as empresas. Essas empresas, por sua vez, foram obrigadas a reduzir o quadro de funcionários, ou pelo menos impedir a expansão por meio de novas contratações. A crise levou à redução da demanda por empregos, com consequências fatais que levaram ao desemprego e à busca por mercados informais.

Segundo Robertella (1990, p.420), ressalta que a crise econômica da década de 1970 foi causada por uma combinação de fatores como inflação, recessão e preços do petróleo, levando à instabilidade em muitas economias, mesmo nas chamadas economias do primeiro mundo. Como resultado, os níveis de emprego começaram a diminuir devido a uma grave crise de financiamento e o sistema de segurança social mostrou sinais de desequilíbrio e falta de recursos.

Durante a década de 1980, principalmente os países do terceiro mundo aumentaram seus problemas de dívida externa, com graves consequências econômicas internas, manifestadas em altas taxas de inflação e maior queda nos níveis de emprego e remuneração do trabalho. Impotência da população, competição de mercado, distância tecnológica, baixos níveis de educação e saúde. No que diz respeito às relações laborais, os graves efeitos da crise têm sido o desemprego em massa, o desenvolvimento do trabalho informal e do subemprego, o aumento de múltiplas formas de emprego precário e o consequente arrocho salarial. Esse período representou um ponto de inflexão entre o vigoroso desenvolvimento e o retrocesso do direito do trabalho diante do Estado de bem-estar: o direito do trabalho estava em crise.

Naquele momento, ocorreu um acalorado debate entre duas correntes opostas de pensamento. Uma delas foi a inspiração neokeynesiana amplamente aceita na época, que deixou ao Estado a tarefa de formular uma política de pleno emprego; a

regulação da inflação e a distribuição de renda dependeria de uma economia de mercado. Outra pessoa de inspiração monetarista argumenta o contrário, que o Estado deve controlar a inflação e deixar a criação de empregos para as forças do mercado. Para a segunda tendência, a intervenção estatal na política de emprego é impopular e inadequada porque cria rigidezes incompatíveis com a necessária mobilidade e mobilidade da economia. O próximo passo será atacar os fundamentos da proteção social fornecida pelo Estado.

Arnaldo Süssekind (2006, p.206) , argumenta que [...] “a flexibilidade será fruto da globalização econômica, influenciando as regras de proteção trabalhista na Europa Ocidental desde a década de 1980 para proteger empresas ameaçadas de extinção devido à crise econômica causada pelo choque do petróleo” [...]. Os autores supracitados defendem que a flexibilização das relações laborais tem como principal objetivo facilitar a implementação de novas tecnologias ou novos métodos de trabalho e evitar o insucesso empresarial, refletindo claramente a deterioração do desemprego e das condições socioeconômicas.

A partir do entendimento dos autores, pode-se concluir que as propostas de flexibilização das condições de trabalho surgiram durante a crise econômica mundial e, devido ao aumento repentino dos custos de produção, as pessoas buscaram alternativas para reduzir os custos de produção. Os preços do petróleo subiram sem precedentes. A ideia de flexibilizar certos direitos trabalhistas, conquistada em uma acirrada batalha entre empregadores e empregados, mostrou-se a opção mais rápida e fácil, pois teria impacto imediato e afetaria apenas os segmentos mais vulneráveis de trabalhadores.

Já segundo Amauri Mascaro Nascimento (1999, p.33-34):

(...) O fenômeno da flexibilização foi também decorrente do surgimento dos blocos econômicos, do avanço da tecnologia e o crescimento do desemprego. Para este autor, o fenômeno em estudo teria surgido como uma tentativa de solucionar problemas de conjuntura tecnológica e econômica, sem ter, entretanto, se verificado, na prática, mudanças substanciais no tocante ao surgimento de novos postos de trabalho.

Concordamos com o entendimento do autor porque o conceito de flexibilização surgiu para não ajustar os direitos dos trabalhadores diante das constantes e rápidas mudanças sociais e econômicas. Em vez disso, em resposta à crise criada pelos preços do petróleo na década de 1970, os custos de produção foram mais elevados e foram criadas alternativas para tentar resolver o problema da situação econômica. De fato, as grandes mudanças esperadas durante a crise dos anos 1970 não ocorreram.

Pastorre (1994), discorre ainda que a onda de liberalização e privatização da

economia europeia foi uma característica da década de 1980, enquanto no campo das relações laborais surgiram várias formas de flexibilidade, como a redução de salários; a criação de horários de trabalho flexíveis; e as compensações relacionadas com o desempenho, subcontratação e terceirização da produção. Para ele, o fenômeno da flexibilização na Europa no início dos anos 1990 caracterizou-se por uma forte devolução das negociações às empresas, pois a UE fez muitas concessões dolorosas durante a década.

Para Nelson Manrich (dez. 1998, p. 30):

(...)As razões decisivas para o surgimento da flexibilidade se enquadram em três grandes categorias. Em primeiro lugar, as razões econômicas, com destaque para a crise do petróleo de 1973 e a formação da globalização e dos blocos econômicos regionais, levaram ao aumento da competitividade internacional. Em segundo lugar, entre as razões sociológicas, destacam-se o aumento da demanda na indústria terciária e a reestruturação do mercado de trabalho. Finalmente, em termos de fatores técnicos, destaca-se a evolução acelerada da microeletrônica e da tecnologia da informação, que exacerbou o excedente de mão de obra.

Manrich (dez. 1998, p. 32) aponta que as flexibilidades envolvem um conflito entre dois conceitos:

(...)o intervencionismo, que concebe funções sociais para o Estado promover a proteção do trabalhador por meio das leis trabalhistas; e a visão liberal de que o Estado deve aderir ao seu pertencimento mínimo. Neste último, as leis trabalhistas devem servir de ferramenta para que as empresas criem bons empregos. Esses dois conceitos contrastam, por um lado, os princípios da livre concorrência e o valor da livre iniciativa com o valor social do trabalho e a valorização do trabalho humano. Seu ponto de partida é o mesmo, a saber, que o Direito do Trabalho tem a função de promover a desigualdade jurídica para compensar a desigualdade econômica entre as partes contratantes. Este autor discorda fortemente do primeiro ponto de vista, denominado flexibilidade.

A conservação e um segundo tipo de flexibilidade denominado desregulamentação, pois vê a flexibilidade como tendo a função de adequar as normas jurídicas às realidades sociais que se pretende governar. Portanto, as leis trabalhistas devem não apenas prestar atenção à proteção dos subsídios mínimos de vida, mas também se adaptar às mudanças na economia e na sociedade. Nesse sentido, a flexibilização surge como uma possibilidade renovada, com menor intervenção estatal e maior prestígio da negociação coletiva, destinada a ajustar as normas jurídicas às realidades econômicas.

A partir da análise da posição do autor acima, expressamos concordância com a afirmação de que a flexibilização surge com a finalidade legítima de adequar o direito do trabalho às novas realidades sociais que se pretende reger. Note-se que não estamos falando de uma alternativa à desregulamentação ou redução dos custos de produção, mas de um mecanismo destinado a adaptar os direitos existentes às realidades sociais e econômicas em mutação da época. Tais ajustes devem ser feitos

de acordo com os princípios básicos do direito do trabalho.

Por outro lado, Octavio Bueno Magano (1998, p. 8.), denunciou a rigidez da redação da CLT causada pela noção de escassez de trabalhadores, apontando quatro determinantes do surgimento da flexibilidade: "Anos 1970 A crise econômica, o desenvolvimento da tecnologia, o desempenho das corporações multinacionais e o desaparecimento da Guerra Fria entre o bloco ocidental e oriental", tratando-se ainda de medida destinada a impedir o crescimento dos índices de desemprego na Europa, elevados em função do abrupto aumento do preço do petróleo.

Segundo Sônia Mascaro (2001):

(...) A flexibilização na Europa é resultado de um foco na busca de novos mecanismos para restaurar e manter o emprego. A partir da década de 1970, as mudanças econômicas e sociais na Europa levaram ao aparecimento de mecanismos de gestão de conflitos decorrentes das relações laborais, incluindo a descentralização da negociação, transferindo-a para o nível da empresa e mesmo para os departamentos; encurtando a duração dos contratos de trabalho; produtividade em vez de trabalho horas A compensação e, finalmente, a implementação da jornada de trabalho em um sistema cada vez mais flexível.

André Gorz (2003, p. 94-95), vislumbrava em seu trabalho de 1988 que a redução gradual da carga de trabalho socialmente necessária – relacionada à crescente inovação tecnológica – deveria ser redistribuída como medida para combater a divisão injusta do trabalho no mercado de trabalho então em desenvolvimento:

(...) De um lado, elites profissionais e, de outro, massas de desempregados e de trabalhadores em situação precária; entre os dois, sempre majoritários, os trabalhadores indefinidamente cambiáveis e substituíveis da indústria e, sobretudo, dos serviços industrializados e informatizados.

Sergio Pinto Martins (2008, p. 498.), destaca que o fenômeno da flexibilização dos direitos trabalhistas é uma forma de ajuste entre a dinâmica das mudanças mundiais e o direito do trabalho. Os autores destacam que a flexibilização das condições de trabalho é um conjunto de regras cuja finalidade é criar mecanismos de adaptação às mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre capital e trabalho. Ressaltou ainda que, para alguns estudiosos, a flexibilização é uma forma de salvar o país do mal do desemprego, e para outros é uma forma de destruir tudo o que os trabalhadores conquistaram ao longo de séculos de necessidades, o que apenas privilegiaria os interesses do capital. como forma de fazer com que os trabalhadores paguem pela crise econômica.

No entanto, os resultados gerais das tecnologias de flexibilização têm sido insatisfatórios, com instabilidade generalizada nas relações de trabalho e diminuição dos níveis de emprego, afetando fortemente a doutrina do direito do trabalho, e uma nova

interpretação da flexibilização não é mais uma solução possível, mas uma medida frustrante. Se não crítica ideológica.

Na visão de Amauri Mascaro (2002, p.46), a divergência teórica decorre de uma concepção diferente do direito trabalhista:

(...)dos trabalhadores a finalidade dos direitos como parte de um projeto nefasto de globalização. O estudioso insiste que em países que adotam um conceito heterogêneo de direito do trabalho, como na América Latina, a existência e proteção do Estado nas relações trabalhistas, e a existência de problemas jurídicos para resolver problemas sociais, em oposição ao conceito de flexibilização, isso justifica sua aceitação com ressalvas. No sistema anglo-saxônicos, adotou-se o conceito de Autopreservação, colocando o Estado em segundo plano, tendo o indivíduo como fonte das normas, com o privilégio da liberdade sindical e do autogoverno coletivo e, portanto, do autogoverno. autorregulamentação dos interesses individuais. Em todo o mundo, assiste-se à fragmentação do mercado de trabalho e ao aumento do desemprego, fenômenos associados à emergência de novas figuras contratuais, bem como aos tradicionais contratos de trabalho por tempo indeterminado.

Na verdade, o Direito do Trabalho sempre foi controverso. Desde a predominância da racionalidade material, que busca realizar determinados valores, até a transformação desse ramo do direito em um direito formalista cuja finalidade é simplesmente garantir a negociação das condições de trabalho pelos atores sociais. Em suma, será a intenção de certos setores econômicos e sociais em fazer cumprir as leis trabalhistas.

Em todo o mundo, assiste-se à fragmentação do mercado de trabalho e ao aumento do desemprego, fenômenos associados à emergência de novas figuras contratuais, bem como aos tradicionais contratos de trabalho por tempo indeterminado.

No entanto, a partir da análise das razões das flexibilizações expostas acima e nos tópicos subsequentes, importantes ressalvas serão feitas para sustentar nosso entendimento de que os efeitos pretendidos das flexibilizações devem existir apenas na efetivação dos direitos trabalhistas. A melhoria dos indicadores econômicos e sociais só pode ser alcançada por meio de políticas públicas que assegurem um verdadeiro equilíbrio entre os interesses dos empregadores e dos empregados em tempos de crise.

1.1 DENOMINAÇÃO E CONCEITO

Segundo Sergio Pinto Martins (2002, p. 21-22):

(...) O termo “flexibilização” foi consagrado na prática do direito do trabalho, dando origem à ideia de flexibilizar as chamadas regras laborais rígidas. Nesse sentido, não se pode dizer da flexibilização das leis trabalhistas, mas sim das condições de trabalho, pois esses são seus objetivos.

Os autores supracitados destacam ainda que a flexibilização visa garantir que os trabalhadores tenham um conjunto mínimo de regras e, por outro lado, a

sobrevivência da empresa. negócios, especialmente em tempos de crise econômica. Salientou ainda que esta é uma forma de adaptar as regras existentes às necessidades e conveniências dos trabalhadores e das empresas. Há correntes teóricas que veem a flexibilidade como sinônimo de desregulamentação e afirmam que as definições das duas agências são equivalentes. No entanto, não há direitos fundamentais na constituição que não possam ser ignorados quando certas condições de trabalho são flexíveis.

No entanto, como será analisado em tópico posterior, a flexibilização não deve ser confundida com a desregulamentação, pois a primeira pressupõe a ação estatal, ainda que insignificante, enquanto a segunda retira as proteções estatais aos trabalhadores, permitindo o direito privado. condições. Portanto, discordamos da posição da doutrina parcial de que tanto significado como sinônimo.

No ensino de Ari Possidonio Beltran (1997, p. 491) são usados termos como: "adaptabilidade", "flexibilidade", "acomodação" e algumas simples "desregulamentações". Em essência, considerar-se-á o afrouxamento de normas excessivamente rígidas ou rígidas, incompatíveis com a nova situação das relações trabalhistas.

Os autores citados também apontam que a flexibilização das normas trabalhistas é um processo que envolve o ajuste das normas das relações trabalhistas a grandes mudanças determinadas por diferentes fatores que afetam as novas realidades do mundo do trabalho, notadamente a crise econômica, a globalização e os extraordinários desenvolvimentos tecnológicos. Em suma, fala-se em flexibilizar regras rígidas que se mostrarão incompatíveis com o atual momento histórico do direito do trabalho.

De fato, a partir de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi desenhada e articulada para as condições sociais da primeira metade do século XX, bastante diferentes das dos últimos 30 anos. Portanto, fica claro que o Código do Trabalho precisa de profunda reforma, não para aliviar direitos inacessíveis dos trabalhadores, mas para adequar regras ultrapassadas às realidades dinâmicas do século XXI. Além de buscar minimizar e sanar as falhas do sistema, adaptá-lo à realidade. Neste contexto, o conceito de "flexibilidade" pode ser definido ativamente como um meio de ajustar as instituições. As novas situações de trabalho reveladas aos operadores legais todos os dias foram superadas.

Além disso, os aspectos sociológicos mostram que a estrutura da legislação trabalhista é determinada pelas razões do trabalho na indústria. Como a maioria dos

empregos se desloca para o setor de serviços ou terciário, novas situações e nova legislação precisam ser criadas para acomodar os contratos de trabalho clássicos estabelecidos na indústria. Diante dessa situação, urge conceituar o fenômeno da flexibilização como um mecanismo eficaz de adaptação normas criadas em um contexto social específico e não mais aplicáveis à atual conjuntura socioeconômica.

Para Amauri Mascaro Nascimento (2012, Id. Ibid., p. 35.), flexibilidade significa “afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações que a exijam, maior dispositividade das partes para alterar ou reduzir as condições de trabalho”. Mas alertou que a flexibilidade desordenada ameaçava o cumprimento do objetivo da lei trabalhista de proteger os trabalhadores economicamente desfavorecidos nas relações contratuais.

De fato, a maré contra a flexibilização aponta que mitigar os riscos dos direitos dos trabalhadores está justamente na técnica comumente utilizada sob o rótulo de "flexibilização", mas na verdade corresponde à supressão de direitos indisponíveis na Constituição Federal.

Portanto, ciente dos riscos de utilizar o sistema de flexibilização de forma desordenada, o Estado propôs no próprio texto constitucional limitações claras e específicas, como a necessária intervenção dos sindicatos nas negociações, cujos objetivos envolvem a disponibilização de certos direitos. Não disponível até o momento. Esta preocupação é inteiramente relevante quando se analisam alguns dos efeitos da flexibilização da jornada de trabalho, nomeadamente a instabilidade e o aumento da informalidade das relações laborais.

Para Arnaldo Süssekind (1997, p. 42) “ a flexibilização das relações laborais inclui um mecanismo por meio do qual a proteção conferida aos trabalhadores pela lei permite a reestruturação para conciliar os interesses das empresas e dos trabalhadores”. Isso violaria o princípio da inderrogabilidade às normas de ordem pública e o princípio de que as condições do contrato não podem ser alteradas, a serem ajustadas de forma que beneficie os trabalhadores, visando promover a implementação de novas tecnologias ou manter a saúde dos trabalhadores. a empresa e a manutenção do trabalho.

Por meio da análise dos conceitos acima, urge apontar dois aspectos relevantes sobre o assunto. A primeira delas envolve a falsa afirmação de que um dos efeitos necessários da flexibilização será a preservação da saúde da empresa". um impacto significativo no custo de produção desempenha um papel importante na relação entre as dificuldades econômicas e a recuperação das empresas.

O segundo aspecto é a afirmação de que a flexibilidade será um mecanismo

eficaz de manutenção do trabalho. Não há como concordar com esta afirmação, porque na prática confirmamos que os funcionários aceitaram uma redução de salários ou um aumento da jornada de trabalho, não como resultado de argumentos de igualdade e negociações de livre arbítrio, mas como resultado de demissões coletivas em andamento e iminentes risco.

Assim, conceituar a flexibilidade como um mecanismo tático para facilitar a manutenção do emprego pode conter erros graves, dada a experiência recente de grandes corporações em que os trabalhadores são efetivamente "obrigados" a aceitar termos de negociação coletiva e sujeitos a punições. perder seus empregos se não o fizerem. Uma análise mais detalhada deste tópico será fornecida posteriormente.

Dando continuidade à definição do conceito de flexibilidade, Octavio Bueno Magano (1997, p. 7). Define o fenômeno como[...] "o processo de adaptação das normas trabalhistas às realidades em mudança". Ao contrário dos movimentos de cima para baixo, as flexibilidades definirão normas por meio da experiência empírica, como[...] "retrações ou expansão econômica, processos tecnológicos, mudanças sociais ou políticas", por meio de decretos legais sobre algo abstrato.

Da mesma forma, Sergio Pinto Martins (2002, p. 27.) destaca que a flexibilidade consiste em um conjunto de regras cuja finalidade é criar mecanismos para acomodar[...] "mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre capital e trabalho". No nível sociológico, inclui a capacidade de deixar de lado as convenções e se adaptar a novas emergências.

As características do intervencionismo excessivo são atribuídas à legislação de nosso país, herdada do modelo corporativista que se enraizou na década de 1930, e enfrentou resistência em vários aspectos na fase embrionária. Na verdade, nem sempre essa questão é tratada pela imunidade, geralmente objeto de enfoque ideológico não técnico, mas político, seja uma posição de cunho neoliberal, às vezes radicalizada de um lado ou de outro, seja para defender a chamada nação de bem-estar.

De fato, alguns defendem a necessária e urgente flexibilização para a chamada modernização do direito do trabalho, varrendo a legislação e deixando sua regulamentação à negociação coletiva entre empregadores e empregados. Outros, no entanto, defendem a modernização desse importante ramo do direito, mas, além de fazer valer a legislação de apoio aos sindicatos, o Estado mantém as garantias básicas mínimas de que o fortalecimento dos sindicatos deve efetivar a negociação de outras garantias trabalhistas.

No entanto, a dificuldade em conceituar a flexibilidade reside não apenas na

ideologia que permeia o tema, mas também na especificidade de cada país ou região.

Rosita de Nazaré (2002, p. 20.) entende que a dificuldade em definir a flexibilidade decorre da diversidade da legislação nacional e do grau de desenvolvimento industrial local. No entanto, alertou que [...] “flexibilidades que beneficiam um determinado país podem não ter os mesmos resultados em outro país com estrutura econômica e social diferente”. Assim, os autores definem o fenômeno das flexibilidades como uma série de medidas destinadas a fornecer um novo mecanismo para que o Direito do Trabalho se adapte às mudanças causadas por fatores econômicos, tecnológicos ou outros de natureza diversa, que precisam ser ajustados no tempo.

Os autores supracitados entendem que a lei precisa se adequar às mudanças da realidade social a que se destina, sob pena de incorrer em penalidades inválidas e não poder produzir seus devidos efeitos jurídicos. Mais do que qualquer outro ramo da ciência jurídica, o direito do trabalho precisa estar ciente da necessidade de ajustar suas regras, pois visa uma realidade em mudança mais dramática. Portanto, o fenômeno da flexibilização é crucial para a adequação do direito à realidade.

Por sua vez, a Professora Walküre Lopes Ribeiro da Silva (1997, p. 220-221.) defende que [...] “a autonomia privada deve contribuir para uma sociedade mais justa e solidária, garantindo a todos uma vida digna, sendo a flexibilização admissível desde que respeitada a ordem pública, nos limites do texto constitucional, não se esquecendo dos seus objetivos”. A autora afirma, em síntese, que a flexibilização deve implicar em uma reestruturação em sentido positivo. As distorções do mercado não seriam corrigidas única e exclusivamente por meio da flexibilização dos direitos trabalhistas, mas sim diante da combinação de ações do Estado e dos particulares.

José Pastore (1994, p. 15.) não aprofundou o conceito de flexibilidade, usando-o como sinônimo de desregulamentação. Nesse sentido, criticou a Constituição da República de 1988 por entender que os direitos trabalhistas nela contidos dificultariam [...] “a adaptação às novas condições de competição e inovação que o Brasil enfrenta em seu mercado interno”.

No entanto, é impossível não concordar com esse entendimento, pois se a elevação dos direitos trabalhistas ao patamar dos direitos constitucionais é essencial para impedir a flexibilidade (cujo resultado é incerto desde o início) para alcançar garantias mínimas para os trabalhadores nas relações trabalhistas, de emprego, o que pode representar um verdadeiro retrocesso para os assuntos trabalhistas.

Através da análise de todos os conceitos acima, podemos conceituar a flexibilidade como um mecanismo de adaptação às mudanças nas condições

econômicas, tecnológicas e sociais de trabalho de um determinado país ou região, cujo objetivo é, por um lado, equivalente à produção de uma empresa mais competitiva. O custo, por outro lado, dos direitos dos trabalhadores como direitos sociais não está disponível.

A maioria das doutrinas utiliza o termo flexibilização sem qualquer conotação positiva ou negativa, razão pela qual foi utilizado neste trabalho sem fazer previsões para garantir maior imparcialidade às conclusões deste estudo.

1.2 ESPECIES DE FLEXIBILIZAÇÃO

Jean-Claude Javillier (1986, p. 55-57) propõe que algumas para classificações flexíveis. “ Dependendo do critério de finalidade, haverá três tipos de flexibilidade, que podem ser classificadas como proteção, adaptação ou desregulamentação”.

A primeira, protegendo a flexibilidade, defende que as leis trabalhistas sempre foram flexíveis e adaptáveis. No entanto, qualquer adaptação é geralmente unilateral: em benefício dos trabalhadores.

Por sua vez, a segunda flexibilidade trata de adaptação, no qual será construída na negociação coletiva para normas legais rígidas e novas situações, o que acabará por revelar-se mais benéfico para os trabalhadores de uma perspectiva global. Trata-se de uma adaptação por meio da autonomia coletiva.

A terceira, flexibilidade de desregulamentação, é reduzir os benefícios trabalhistas existentes ou substituí-los por benefícios inferiores. Esse tipo pressupõe o prejuízo econômico da rigidez das leis trabalhistas, que contraria o interesse próprio dos empregados ao dificultar ou impedir o emprego.

Os autores também propõem uma segunda sistematização, baseada em fontes jurídicas flexíveis. Assim, dependendo de sua origem, a flexibilidade pode ser classificada como autônoma ou heterônoma.

A flexibilidade autônoma é a flexibilidade introduzida pela autonomia coletiva, os sujeitos passivos participam da negociação por meio da negociação coletiva, enquanto a heteronomia se caracteriza por ignorar os desejos dos sujeitos passivos e flexíveis e é imposta unilateralmente pelo Estado. Leis ou estatutos que derogam ou enfraquecem os direitos trabalhistas. Também pode ser condicional ou incondicional, dependendo se o empregador ou o Estado a considerarem.

A distinção entre flexibilidades internas e externas surge em função dos assuntos ou instituições envolvidas nas flexibilidades. A flexibilidade interna diz

respeito aos termos e condições dos contratos de trabalho existentes. A tendência externa para os contratos de trabalho no sentido estrito da palavra, altera a forma como os contratos de trabalho são celebrados e rescindidos (também conhecidos como: flexibilidade de entrada e saída, respectivamente).

Ainda poderia ser feita uma distinção entre flexibilidade jurídica, flexibilidade real ou produtiva e flexibilidade de fato. Como o próprio termo sugere, a lei trata da lei e dos órgãos legais e reguladores que regulam a relação de trabalho.

A flexibilidade verdadeira ou produtiva refere-se à organização da produção para atender a demanda flutuante imediatamente (*just-in-time* a partir de estoque zero). Por último, a flexibilidade é efectivamente determinada no contexto de relações laborais desequilibradas, a favor dos empregadores. Isso é contra as leis trabalhistas.

Por outro lado, António Alvarez da Silva destaca que “a flexibilização da lei se faz explicitamente dentro do programa social, visível e discutida através dos sindicatos ou da negociação coletiva. é comum e existe em mais ou menos todos os países, chama-se informalidade.

Sergio Pinto Martins (2002, p.44.), ressaltou ainda que, no que diz respeito à legalidade, “a flexibilização pode ser legal ou autorizada, quando permitida pela própria lei, como a redução da jornada de trabalho (art.7, inciso XIII, da Constituição); ou ilícitas ou ilícitas, quando a finalidade for burlar a lei e os direitos dos trabalhadores”.

Finalmente, as flexibilidades podem ser categorizadas de acordo com o ramo do direito do trabalho que as flexibilidades se destinam a alcançar. Sergio Pinto destacou que a flexibilização das leis trabalhistas individuais pode se refletir nos contratos de trabalho por meio da regulamentação da empresa, adaptando as regras de trabalho às condições econômicas e às necessidades da empresa. No direito coletivo do trabalho, a flexibilidade pode ser alcançada por meio de acordos ou convenções coletivas, greves e gestão conjunta.

1.3 PRINCIPAIS FUNDAMENTAÇÕES TEÓRICAS

Segundo Sergio Pinto Martins (2002, p. 41), existem pelo menos três correntes de flexibilismo e seus efeitos, a saber: “flexivismo, antiflexivismo e semiflexivismo”.

A compreensão de primeira linha do direito do trabalho passa por diferentes etapas. A primeira etapa envolve a garantia dos direitos trabalhistas. Essa é a conquista dos trabalhadores. A segunda etapa é o momento de divulgação das leis trabalhistas. Já a terceira etapa envolve a adaptação à realidade dos fatos, como as crises, e isso é feito por meio de acordos coletivos, que tanto garantem melhores condições de

trabalho quanto em situações de pejus. Quando a economia está normal, a lei se aplica. Em sua fase de crise, haverá flexibilidade, ou pior.

A teoria antiflexibilista argumenta que as flexibilizações das leis trabalhistas são prejudiciais aos trabalhadores e que é difícil desfazer alguns dos ganhos obtidos ao longo dos anos. Esta seria uma forma de reduzir os direitos dos trabalhadores.

Na ausência de qualquer melhoria ou fortalecimento das relações de trabalho, as condições dos trabalhadores podem se deteriorar. Por fim, a teoria semiflexivista prega a observância e a plena valorização da autonomia privada coletiva. As normas coletivas permitirão flexibilização ao desregulamentar o Direito Coletivo do Trabalho por meio de convenções ou acordos coletivos.

José Alberto Couto Maciel (1998, p. 63.)[...] “aponta para uma divisão, especialmente entre os economistas, ao destacar a existência de duas correntes de pensamento que assumem posições diferentes sobre a abordagem da flexibilidade: o neoliberalismo e a doutrina das instituições”.

A primeira delas, a corrente neoliberal, entende que os direitos sociais devem ser determinados pelo livre jogo do mercado, pois o mercado se autorregula, limitando a intervenção estatal a algumas normas básicas, pois a intervenção estatal, mesmo sindical, levará inevitavelmente a distorções no processo econômico, retardando seu ajuste natural, retardando a geração de empregos.

Portanto, para os neoliberais, a melhor proteção para os trabalhadores é mesmo a abolição das normas destinadas a protegê-los, caso contrário, sua falta de proteção ou desregulamentação institucional possibilita um mercado altamente competitivo e os trabalhadores mais eficientes vencem a competição, enquanto os empregadores mais inteligentes. O objetivo dos neoliberais é desregulamentar e flexibilizar ao máximo a legislação trabalhista, dando autonomia aos indivíduos em seu emprego.

Como mencionado acima, a flexibilização não deve ser confundida com desregulamentação. Isso porque, em primeiro lugar, é retirada a proteção do Estado aos trabalhadores, permitindo a autonomia privada, individual ou coletiva para regular as condições de trabalho e os direitos e obrigações decorrentes da relação de trabalho. Enquanto, como visto acima, a flexibilização pressupõe a intervenção estatal, ainda que básica, possui normas gerais abaixo das quais não se pode imaginar uma vida digna para os trabalhadores.

No que diz respeito aos economistas institucionais, eles argumentam que as normas trabalhistas promovem a justiça social e não podem ser ignoradas. Deixar o trabalho sem segurança possibilita que as empresas baixem salários e outros direitos

sociais, e até reduzam a receita da empresa, pois alienam do mercado os consumidores reais que são trabalhadores. No entanto, os institucionalistas argumentam que é inegável que uma legislação rígida, detalhada e anacrônica é tão prejudicial ao setor produtivo quanto a falta de regulamentação é para os trabalhadores de países menos desenvolvidos como o Brasil.

1.4 FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO

Como mencionado acima, a desregulamentação não deve ser confundida com desregulamentação. Isso porque, em primeiro lugar, é retirada a proteção do Estado aos trabalhadores, permitindo a autonomia privada, individual ou coletiva para regular as condições de trabalho e os direitos e obrigações decorrentes da relação de trabalho. Enquanto, como visto acima, a flexibilização pressupõe a intervenção estatal, ainda que básica, possui normas gerais abaixo das quais não se pode imaginar uma vida digna para os trabalhadores.

O autor Valter Uzzo (1998, p. 69.), define o processo de desregulamentação, observando:

(...) Como resposta, ou como solução, surgem as propostas de aguda desregulamentação do direito, radical flexibilização das leis, quando não supressão larga e profunda dos direitos trabalhistas, a extinção da Justiça do Trabalho, redução de encargos trabalhistas, restrição e desarticulação dos sindicatos, enfim, há que se aumentar a produtividade a qualquer preço, a fim de tornar os custos mais baratos e a economia mais competitiva. E, nesse baú, cabe tudo, como se o próprio processo produtivo, ou a empresa, ou os bens e serviços, ou as normas, regras, leis, ou, enfim, tudo o que existe no mundo material e no conhecimento humano não tivessem como último e único destinatário, nós, os homens.

A proposta de desregulamentação é falha, pois não deve ser tratada como eficiente mecanismo contra o desemprego, uma vez que promove a redução legal de direitos sociais e tratando-se de uma verdadeira ameaça a uma das partes da negociação, o trabalhador. Tornando vulnerável esta parte será capaz de negociar qualquer coisa a partir desta premissa.

A ideia da unilateralidade da perda fragiliza a negociação e reverte a tendência para a concretização de uma falsa flexibilização, que, de fato, corresponde à desregulamentação. E, como acima explicitado anteriormente, a diminuição dos direitos sociais dos trabalhadores não gera necessariamente o aumento de empregos.

Para Souto Maior (2000, p.1301.), no entanto, ambos se sustentam no pressuposto de que as “alterações nas relações laborais são necessárias para servir os

interesses económicos, constituindo, em última análise, um meio de redução dos custos laborais, contrariando esse intento”.

As políticas de desregulamentação da ordem trabalhista adotadas por outros países não necessariamente reduzirão os problemas no mundo do trabalho, além de gerar outros motivos para o retorno da ação estatal. O caso espanhol, por exemplo, reflete um mercado de trabalho “não afetado” pelas normas estatais, não oferece condições mais dignas aos trabalhadores e se caracteriza por um alto grau de instabilidade nos empregos criados.

Uriarte (2002, p. 17) supõe que:

(...)no plano político a necessidade de aumentar o emprego tem sido o principal argumento para as iniciativas de desregulamentação e flexibilização. E, além de algumas inconsistências teóricas, é certo que o chamado efeito vitalidade do emprego não foi demonstrado na prática. A desregulamentação e a flexibilização, onde foram aplicadas, não teriam gerado emprego, mas, pelo contrário, teriam deteriorado a qualidade do emprego existente.

No entendimento de Sergio (2008, p. 22), “a desregulamentação significa a completa ausência de normas sobre o trabalho”. No entanto, não é essa a proposta do autor, que defende a existência de normas legais trabalhistas que garantam aos trabalhadores um mínimo, mas com maior flexibilidade para se adaptar, por exemplo, a situações de crise.

Portanto, flexibilidade não pode ser confundida com desregulamentação, que implica a privação de normas heterônomas das relações de trabalho. No caso da desregulamentação, o Estado deixa de interferir no campo trabalhista, não há restrições legais em questões trabalhistas, e a negociação individual ou coletiva é responsável. Sob a desregulamentação, a lei deixará de existir à medida que as proteções estatais para os trabalhadores forem retiradas.

No processo de flexibilização, as regras existentes são alteradas, a intervenção do Estado é reduzida, mas é garantida a proteção mínima necessária para que o empregado possa sobreviver, que é a proteção mínima necessária. A flexibilidade é alcançada com a participação dos sindicatos.

Ermida Uriarte (2002, p. 28-29.), trata a desregulamentação imposta sob a América latina:

(...)Na América Latina, a desregulamentação imposta é frequente e crescente, pois responde às propostas teóricas neoliberais de eliminar ou reduzir a intervenção estatal para proteger os trabalhadores individuais e limitar a autonomia coletiva, ambas no limite político da possibilidade.

(...)A desregulamentação legislativa tem um precedente distante importante e pouco conhecido no Brasil: a Lei n. 5, 107/1966, que promove a substituição Estabilidade de dez anos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). A reforma foi desregulamentada porque removeu a estabilidade absoluta para

trabalhadores com mais de 10 de antiguidade, mas o foi também para os demais ao retirar o desestímulo à dispensa constituído pela indenização.

No processo de flexibilização, as regras existentes foram alteradas para reduzir a intervenção estatal, mas garantir as proteções mínimas necessárias à sobrevivência dos trabalhadores, que são as proteções mínimas necessárias. A flexibilidade é alcançada através da participação dos sindicatos.

Segundo José Alberto Maciel (1994, p. 64-65.), a desregulamentação pode ser:

(...)Um erro flagrante que os países em desenvolvimento estão sendo levados a cometer, devido à tendência dos economistas neoliberais de minar as proteções trabalhistas como se esse direito fosse um obstáculo ao desenvolvimento. Integração das economias e novas tecnologias entre os países.

No contexto de aumento do desemprego e da informalidade, é preciso distinguir entre flexibilização e desregulamentação para denunciar o falso mecanismo conhecido como "flexibilização", mas na prática isso corresponde à disposição real de direitos a que os trabalhadores não têm acesso.

2 FLEXIBILIZAÇÃO ANTE A JORNADA DE TRABALHO

A relativa autonomia do horário de trabalho permite que os trabalhadores se envolvam em atividades mais complementares que são essenciais para o desenvolvimento da personalidade humana, nomeadamente a vida familiar, entretenimento, cultura, política, civismo, atividades sindicais etc. O trabalhador eleva assim o nível da sua presença, tornando-a mais diversificada e atrativa. Por outro lado, aprimora o conhecimento e amplia as possibilidades de desenvolvimento social e profissional.

Por outro lado, o problema de otimização de tempo da empresa se traduz em um escopo muito necessário na atual conjuntura socioeconômica, ou seja, intensa competitividade tecnológica. As novas demandas de produção do século XXI desafiam o imaginário dos profissionais do direito. A tradicional jornada de 8 horas deu lugar a outros tipos de jornadas, com horários diferenciados, especialmente adequados a cada ramo de atividade econômica, seja industrial ou de serviços.

O aumento do tempo livre é um requisito importante para todos os trabalhadores. O excesso de trabalho tem um efeito decisivo nas mazelas da sociedade atual, como o cansaço e o nervosismo. Um parceiro não é mais visto como sinônimo de

preguiça e defeitos. É considerado um elemento essencial na vida das pessoas e está amplamente organizado em termos de sua função.

2.1. QUAL A IMPORTANCIA FLEXIBILIZAR O HORÁRIO DE TRABALHO?

Dos princípios gerais voltados para a “proteção do trabalho humano e da dignidade do trabalhador”, como arguiu Arnaldo Süssekind (2007, p. 802.), destaca-se o da limitação da jornada de trabalho.

Em vários aspectos, é necessário limitar a duração do trabalho. Do ponto de vista social, a limitação da jornada de trabalho é fundamental porque permite ao trabalhador aproveitar a vida, como pessoa, participar da comunidade em que vive, poder praticar esportes, atividades culturais, aprimorar seus conhecimentos e viver com sua família.

A necessidade de novos tipos de jornada de trabalho surgiu não apenas para atender às necessidades de empregadores com características específicas, mas como forma de proporcionar aos trabalhadores melhores horários de trabalho, otimizar seu tempo e organizar melhor o tempo de trabalho. Sua agenda pessoal, com base nos requisitos específicos do seu trabalho.

Assim, uma jornada de trabalho flexível pode ser definida como uma prática que permite a cada trabalhador agendá-los dentro e fora da empresa para cumprir seus compromissos, trabalhando dentro de um horário fixo a cada dia. O tempo flexível é diferente do tempo livre. Nesse caso, o empregado trabalha no horário que desejar, antes de tudo, deve estar presente em horários específicos determinados pelo empregador, dentro dos limites mínimos e máximos de trabalho.

Com efeito, podemos verificar o manejo brasileiro de mudanças relevantes em diversos aspectos que envolvem a relação de trabalho. Essas mudanças são impulsionadas pela necessidade urgente criada por um novo modelo de produção econômica na era pós-industrial, que é altamente competitivo e exige maior produtividade, menor custo e maior velocidade.

Segundo Robortella (1994, p. 123.), tais discussões ganham contornos ainda mais temerários em “países como o Brasil, pois as condições vivenciadas pelos trabalhadores aqui sugerem que a baixa remuneração, aliada à negociação entre os atores sociais, tem pouco efeito, e do setor ilícito”. Onde se percebe o terreno desfavorável de uma clara recusa ao cumprimento de regras destinadas a proteger os trabalhadores, levando a propostas que visam acabar com a regulação estatal do mercado de trabalho, mas é fruto das profundas mudanças que ocorreram na

sociedade, em seus modos de produção e de vida, que sobrevêm como reflexo nas mudanças das estruturas normativas referentes aos horários de trabalho.

Assim, verificou-se que a flexibilização da jornada de trabalho permite programar o horário de trabalho de cada pessoa de acordo com os interesses e necessidades pessoais dos demais, e tendo em vista os horários mais ativos e dinâmicos do dia. aptidão física. Desta forma, os interesses dos funcionários são coordenados com os interesses da empresa.

Também é importante enfatizar que o fenômeno da globalização trouxe uma intensificação do comércio e um aumento dramático na atividade do setor de serviços, o que sugere que o mercado de trabalho é mais aberto fora de esquemas muito rígidos ou tradicionais. Assim, confirmamos que os problemas que mais assolam os economistas têm a ver com a necessidade de as empresas reagirem rapidamente às mudanças no jogo do livre mercado, principalmente quando se constata que vivemos em uma era de rápido desenvolvimento e crescimento de novas tecnologias competições.

Competitividade e produtividade são as palavras-chave na atual conjuntura econômica, daí a necessidade de flexibilização do modelo de relações laborais. Então, o que vemos até agora é o foco dos juristas em redefinir a regulação das relações laborais, o que não significa impedir o desenvolvimento econômico na árdua tarefa de garantir que o direito do trabalho possa manter sua missão histórica de proteger “grupos vulneráveis”.

Com certeza, a produção robótica tem grande influência no aumento do desemprego:

(...)Numa sociedade que produz mais com menos mão de obra, assistimos a uma mudança no mundo das relações laborais. a necessidade de trabalhadores; a informatização e a robótica são os principais motores do crescimento da produtividade; um aumento do desemprego em escala mundial; o avanço da sociedade de serviços maior que a sociedade industrial; novas profissões; sofisticados meios de trabalho. Enfim, uma realidade bem diferente daquela na qual o direito do trabalho nasceu.

As revoluções tecnológicas em computação e automação nas últimas décadas tornaram o mundo pequeno e integrado. A informação rapidamente atravessa fronteiras e é integrada aos processos produtivos em todo o mundo, criando novas formas de relacionamento entre empregados e empregadores. A invasão mundial da inovação tecnológica e das novas formas de governança anunciaram o fim da geografia e transformaram os mercados nacionais em componentes da economia global.

Outro aspecto importante a ser analisado é a diferença entre horário flexível e horário flexível. A princípio parece uma inversão da ordem das palavras sem nenhuma mudança semântica, na verdade se referindo a dois conceitos diferentes.

O horário de trabalho flexível é apenas uma das possibilidades de flexibilização do horário de trabalho e pode ser entendido como uma forma de organização do tempo entre o horário de folga. É uma forma utilizada para que o empregado possa melhor dispor de seu tempo pela escolha pessoal da jornada que vai seguir.

A flexibilização da jornada de trabalho refere-se a um conjunto de mudanças nas normas trabalhistas e na forma de prestação de serviços ou tarefas, e apenas em relação ao aumento da autonomia do trabalhador, na escolha dos horários em que irá trabalhar e naqueles em que não irá trabalhar, ou seja, claro, respeitando as regras de horário flexível adotadas pela empresa onde o trabalhador trabalha. Neste contexto, o horário de trabalho flexível pode ser entendido como um padrão dentro de um conjunto maior de medidas maleáveis, nomeadamente a flexibilização do horário de trabalho.

Desta forma, reconhece-se a importância de conceber a jornada de trabalho sob uma nova abordagem, priorizando a otimização do tempo de empregados e empregadores, como forma de igualdade, por um lado, os trabalhadores desejam o melhor arranjo possível de seus empregados, horários, por outro lado, os empregadores querem aumentar a produção e se tornar mais competitivos.

No entanto, generalizações de horários de trabalho flexíveis devem ser tratadas com cautela, caso contrário, os direitos serão fornecidos de forma imprudente dentro do núcleo invisível da Carta Magna. Ao mesmo tempo em que ressalta a importância dos mecanismos aqui analisados, é preciso também traçar limites claros sobre o assunto, como a participação efetiva dos sindicatos na negociação de acordos e convenções coletivas que tratam do assunto.

Segundo Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2008, p. 302.), os princípios da ordem pública abarcados pela lei de tempo e jornada de trabalho podem ser amenizados diante de condições econômicas desfavoráveis às empresas, com a devida justificativa e respaldo das próprias partes, que demonstram que, por meio do selo da União para redução da jornada de trabalho. O autor destaca que “a disponibilização dos direitos supracitados na Constituição Federal deve ser condicionada inteiramente aos limites fixados pela própria Carta Magna”.

Portanto, de acordo com as conclusões dos autores acima, pode-se dizer que as alterações decorrentes da flexibilização da jornada de trabalho devem ser estritamente condicionadas aos parâmetros estabelecidos pela constituição. A importância do Instituto é conhecida, porém, deve ser usado com cautela diante de limitações claras, ou será penalizado por mitigar direitos aos quais os trabalhadores não têm acesso.

2.2 BASE CONSTITUCIONAL PARA A FLEXIBILIZAÇÃO DO PACTO LABORAL.

A flexibilização da jornada de trabalho está prevista no artigo 7º, artigos XIII e XIV da Constituição da República de 1988, que estipula os direitos dos empregados: em primeiro lugar, a jornada normal de trabalho por semana não deve exceder quarenta e quatro horas, de modo que por acordo ou acordo coletivo de compensação e redução da jornada de trabalho; segundo, turnos ininterruptos de seis horas por dia, excluídos os acordos coletivos.

Por outro lado, o artigo 7º, XXVI, da Carta Magna reconhece não apenas os acordos coletivos, mas também os acordos coletivos de trabalho. O inciso VI do artigo 8º prevê a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas. Deve-se notar que o alcance do respeito ao autogoverno privado coletivo é claro e, para certos assuntos, a flexibilidade para negociar ou ajudar é claramente indicada.

2.3. ACORDO INDIVIDUAL PARA COMPENSAÇÃO DE HORAS TRABALHADAS

Segundo o dicionário Aurélio português, compensação significa "contrapartida", "equilibrar", "restaurar". Nesse sentido, em geral, a remuneração horária é entendida como uma disposição flexível do horário de trabalho de modo que em determinados dias você trabalhe além da jornada normal de trabalho, como forma de substituir os dias em que você trabalha menos horas, ou então pode ser existem créditos por hora, que beneficiam os trabalhadores que trabalham mais horas em alguns dias e menos horas em outros.

Assim, em suma, um acordo ou compensação de horário de trabalho é um ajuste feito entre um empregado e um empregador para que o primeiro trabalhe mais horas em um dia para prestar serviços com menos horas do que nos outros dias. A matéria acima, artigo 7º XIII da Constituição Federal, limita a jornada de trabalho e pode ser compensada por "acordos ou acordos coletivos de trabalho".

A partir de uma análise das normas constitucionais, a discussão que ocorre primeiro diz respeito à possibilidade de negociação da remuneração da jornada de trabalho por meio de acordo tácito, acordo individual, ou apenas por meio de instrumentos normativos decorrentes de acordo ou acordo coletivo.

Com relação aos acordos implícitos, o entendimento majoritário na teoria acadêmica e nos precedentes é que um simples acordo implícito entre as partes é inválido.

Concordamos com a posição acima, inclusive reforçada pela Súmula n. 85 Tribunal Superior do Trabalho. A maior polêmica, a nosso ver, é a validade dos acordos individuais de remuneração horária. Parte da doutrina sustenta que o acordo a que se refere o artigo 7º, XIII, da Constituição Federal e o artigo 59, parágrafo 2º, da CLT é, na verdade, um acordo coletivo pleno.

Em consoante, Amauri Mascaro Nascimento (1995, p. 38.) destaca que “o sistema de compensação por jornada de trabalho é formalizado por meio de negociação coletiva, resultando em acordo ou acordo coletivo de trabalho”.

Já Sergio Pinto (2004, p. 508.), por sua vez, ao afirmar que o acordo deve ser um acordo coletivo, esclareceu que uma interpretação sistemática da Constituição Federal permite aos intérpretes concluir que se trata de um acordo pessoal.

Segundo Cláudia José Abud (2008, p. 107):

(...)A interpretação gramatical não explicita a questão com clareza. A ambiguidade na expressão 'acordo ou acordo coletivo' existe porque o adjetivo 'coletivo' pode ser interpretado como aplicando-se apenas ao substantivo, acordo ou dois substantivos que o precedem. adjetivos podem de fato concordar com o substantivo mais próximo, mas isso muitas vezes leva a problemas de interpretação e convenções, já que não há dúvida de que os adjetivos qualificarão ambos os substantivos.

Como os formuladores não utilizaram a última expressão gramatical mencionada, ainda há dúvidas sobre o significado do adjetivo "coletivo". Portanto, entendemos isso posteriormente, considerando a possível interpretação da palavra “acordo” no artigo XIII da Constituição, entendemos que, após análise mais detida sobre assunto, é possível concluir que se trata de acordo individual.

Isso porque “pelo método de interpretação do sistema lógico, concluímos assim que se o legislador apenas utilizou o inciso XIII do art. 7º A expressão “acordo ou acordo coletivo” é porque pretendia que o acordo fosse pessoal. Caso contrário, utilizarei expressões que não tenham dúvidas quanto ao entendimento do termo acordo, como: "negociação coletiva", "convenções e acordos coletivos", como sugerimos em nossa análise gramatical.

Isto porque, a julgar pela análise histórica anterior à promulgação da Constituição Federal de 1988, as disposições do direito consuetudinário para compensação de tempo e acordos pessoais são válidas e amplamente aceitas pela doutrina e pela jurisprudência. Além disso, também se confirma que, na prática, os acordos de compensação individual são sempre amplamente aceitos quando se fazem premissas favoráveis aos colaboradores, como sábados, pontes, feriados etc. Portanto,

não é razoável concluir que a Carta Magna pretendia limitar acordos favoráveis entre as partes, mesmo quando favorável aos trabalhadores.

Também é importante ressaltar que no contexto das pequenas empresas, convenções e acordos coletivos são ferramentas menos comuns de celebração. Esse fato confirma nosso entendimento, pois por isso é razoável explicar a escolha da Magna Carta de viabilizar o sistema de remuneração por meio de acordos individuais.

3 A IMPORTANTÍSSIMA FLEXIBILIZAÇÃO NA JORNADA DE TRABALHO

Algumas das principais demandas dos trabalhadores na negociação do horário flexível se baseiam em demandas por redução da jornada média semanal de trabalho e participação sindical nos mecanismos de compensação de jornada de trabalho. Em algumas negociações, os trabalhadores também procuram garantir que os níveis de emprego sejam mantidos.

Dependendo do tratamento dos fatores envolvidos nas partes, a abordagem indenizatória atinge um valor bastante expressivo e é bastante provável. A grande maioria dos últimos acordos coletivos de compensação firmados entre empresas e sindicatos representativos de empregados consideram a implementação de bancos de horas como um acordo principal ou como parte de um acordo maior.

Esses instrumentos normativos foram pactuados devido à instabilidade do mercado, obrigando as empresas a se adaptarem aos períodos de folga nos parques industriais. Durante essas mudanças temporárias, as empresas devem aumentar ou diminuir a produção, e os fatores trabalhistas não devem ser um impedimento para esses ajustes rápidos, desde que a empresa julgue necessário manter a mesma qualidade e competitividade de seus produtos.

Em resposta a esses novos requisitos, a Lei nº 1.960/1998 alterou o artigo 59 da CLT e criou um modelo especial de remuneração por jornada de trabalho.

Originalmente, a redação original da lei comum acima estabelecia que a compensação seria feita no prazo máximo de 120 dias. No entanto, as medidas provisórias estabelecem poderes executivos. 1.709 Norma de Remuneração Anual, que foi objeto de várias reedições posteriores antes da MP n. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, alterou definitivamente o período de remuneração, incluindo a compensação pelo período de um ano.

Desta forma, após a entrada em vigor da referida lei, através do regime de compensação anual do tempo de trabalho, os trabalhadores podem optar por prestar

serviços fora do horário normal de trabalho sem pagar os correspondentes acréscimos normais, desde que sejam de contraplacado. Há dias de folga dentro de um ano.

No contexto do desacordo mais significativo sobre o tratamento estabelecido pelo Despacho Constitucional sobre o sistema de compensação de viagens, há um importante debate a sublinhar: Qual é o parâmetro temporal máximo (semana, mês ou ano) aplicável à compensação acordada? lei. A Lei nº 9.601, em vigor desde 22 de janeiro de 1998, autoriza expressamente a negociação de um sistema de remuneração de horas de trabalho baseado em parâmetros anuais (cláusula de redação da CLT).

Para Mauricio Godinho Delgado (2003, p.24):

(...) Protocolos de complementação da jornada de trabalho padrão esgotam os trabalhadores por semanas e meses, prejudicando a saúde e o bem-estar dos prestadores de serviços. Segurança significa saúde, risco inevitável de deterioração da higiene e da saúde. Segurança no trabalho (aliás, contrariamente ao disposto no artigo 7.º XII da Constituição) Desta forma, o regime de compensação anual evita o prestígio da CF que regula o mecanismo de compensação do estuário. conta, perdendo-se assim a vantagem trabalhista que caracteriza o benefício recíproco de ambas as partes no contrato, promovendo a saúde, higiene e segurança no trabalho.

Concordamos com a posição do autor acima, pois o mecanismo de escalonamento previamente manipulado e deliberado favorece não apenas os empregadores, mas, reconhecidamente, os próprios empregados.

Isso porque o mecanismo permite que os trabalhadores concentrem seu tempo de forma mais racional nas atividades laborais e, por outro lado, amplia o tempo disponível para os indivíduos livres sem comprometer os cuidados recomendados em relação à saúde e segurança do trabalho.

No momento em que os legisladores da Constituição criaram um novo sistema de compensação no país diferente do vigente à época e que prejudicava a saúde e a segurança de quem prestava serviços de emprego, não foi possível identificar esse sistema prejudicial, diminuindo direitos e vantagens trabalhistas, foi alcançado sem o manto protetor da negociação coletiva.

Cláudia José Abud (2008, p.119.) fala sobre outro aspecto importante sobre a compensação anual de horas:

(...)No sistema de compensação de horas, a folga compensatória não leva em consideração o aumento de 50% da jornada de trabalho, como ocorre quando a jornada de trabalho é estendida. Artigo XVI); por exemplo, um empregado que extrapola uma hora em um dia não terá direito a uma hora e meia de intervalo, mas sim a uma hora de intervalo. eles podem descansar por mais tempo, reduzindo assim o risco para sua saúde.

Após criteriosa análise dos parâmetros estabelecidos para o funcionamento da compensação anual de tempo de trabalho, constatamos que o mecanismo atende

aos interesses dos empregadores muito além dos interesses dos próprios empregados. Isso ocorre porque os empregadores podem pagar horas extras por até um ano após a conclusão do trabalho, além de economizar horas extras.

Outra discussão importante sobre os bancos de horas é a seguinte: Quando um funcionário trabalha mais do que o limite de duas horas remuneradas por dia, o sistema de remuneração por hora pode ser questionado.

Entendemos que as instituições são distorcidas quando os funcionários trabalham além do limite de duas horas remuneradas por dia. De fato, as horas além do limite devem ser pagas como horas extras, e as demais horas também devem ser pagas por horas além da jornada normal de trabalho. Diferentes entendimentos constituirão obstáculos para a adequação da jornada de trabalho às demandas da nova era: qualificação profissional, abertura de novos empregos e mais tempo para os trabalhadores se dedicarem à família.

Caso a rescisão do contrato de trabalho ocorra antes que exista a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. Ademais, entende-se que qualquer frustração aos requisitos e funcionamento regulares do banco de horas produzirá o pagamento da jornada em excesso como horas extras.

Por fim, tem-se verificado acirrado debate acerca do instrumento jurídico autorizador do sistema de compensação anual previsto no atual § 2º do artigo 59 da CLT.

Parte significativa da doutrina entende que o banco de horas pode apenas ser firmado por acordo e convenção coletivos. A corroborar tal entendimento, citamos Arnaldo Süssekind: [...] “o acordo a que se refere § 2º do art. 59 da CLT é o coletivo”.

Se a rescisão do contrato de trabalho ocorrer antes do pagamento integral das horas extras, o trabalhador terá direito às horas extras não pagas calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. Além disso, entende-se que qualquer contratempo nas exigências do banco de horas e nas operações normais resultará no pagamento de horas adicionais trabalhadas a título de horas extras.

Por último, tem havido um acalorado debate sobre o instrumento legal que autoriza o sistema de compensação anual ao abrigo do n.º 2 do artigo 59.º do Código do Trabalho em vigor.

Uma parte importante da doutrina entende que os bancos de horas só podem ser firmados por meio de acordos e convenções coletivas. Para confirmar esse

entendimento, citamos Arnaldo Süssekind: "O acordo mencionado no Art § 2º. O artigo 59 da CLT é coletivo".

No mesmo sentido, disse Mauricio Godinho (2008, p. 868-869.):

(...)No instante em que o legislador infraconstitucional criou, no país, novo tipo de regime compensatório, distinto daquele até então vigente e, adicionalmente, prejudicial à saúde e segurança da pessoa humana prestadora de serviços empregatícios, não pode determinar que tal regime prejudicial, redutor de direitos e vantagens trabalhistas, seja pactuado sem o manto protetivo da negociação coletiva.

Com o entendimento de Arnaldo Süssekind e Mauricio Godinho Delgado de que somente são válidos os acordos de compensação anual de jornada de trabalho firmados em instrumento formal de negociação coletiva de trabalho. Isso porque a Constituição da República não permite acordo sobre medidas lesivas à saúde e segurança dos trabalhadores apenas por meio de acordos bilaterais.

3.1. RODÍZIO DE TURNOS ININTERRUPTOS

O inciso XIV, do artigo 7º da Constituição Federal estipula que a jornada de trabalho em turnos ininterruptos é de 6 horas, ressalvadas as negociações coletivas.

O trabalho por turnos é quando um grupo de trabalhadores substitui um ao outro nas mesmas máquinas que o empregador, completando um cronograma que permite que a empresa opere ininterruptamente. Então o termo "turno" refere-se à divisão da jornada de trabalho, ao trabalhador, ao que ele faz, porque o trabalho que o trabalhador faz é pesado e o trabalho em turnos é prejudicial à saúde. Funcionário, principalmente porque uma semana ele trabalha de manhã, na tarde seguinte e na noite seguinte.

O termo "revezamento" refere-se aos trabalhadores que se revezam na prestação de serviços em diferentes horários de trabalho (manhã, tarde ou noite).

É a troca de posição dos trabalhadores, a substituição de um empregado por outro no posto de trabalho. Geralmente, o revezamento é feito por turmas ou por equipes, mas nada impede que seja feito por um ou alguns trabalhadores, como ocorre com os vigias.

Por "Ininterrupto" refere-se a um sistema contínuo e habitual que segue turnos. Ininterrupto se referiria à forma como uma empresa opera, onde uma equipe termina o dia e é imediatamente substituída por outra, e os trabalhadores prestam serviços, como os três tempos acima.

Portanto, por meio do turno ininterrupto, é necessário entender o que os funcionários que assumem os turnos uns dos outros no posto de serviço estão fazendo em relação ao uso dos equipamentos, de forma escalonada, nos diferentes períodos de trabalho.

Francisco Antônio de Oliveira (São Paulo:Revista dos Tribunais, p.2000). alertou para o impacto negativo na vida social dos funcionários, lembrando que "o trabalho em turnos ininterruptos vai afastar definitivamente da convivência familiar e social, porque quando você não está trabalhando, você dorme ou, ao pelo menos, faça uma pausa, se você pode dormir."

Por essas razões, a intenção constitucional é reduzir a jornada de trabalho, pois esses funcionários sofrem maior desgaste.

De facto, os sistemas de trabalho expõem os colaboradores a diferentes fases do dia e da noite numa base semanal, quinzenal ou mensal, abrangendo as 24 horas que fazem parte do dia/noite. Então, do ponto de vista do trabalhador, não há a ideia de interrupções (turnos ininterruptos) no sistema de trabalho.

Trabalhar em turnos ininterruptos ao redor do mundo é objeto de tratamento especial, pois as condições em que são admitidos aqueles que têm que se submeter ao sistema são terrivelmente dolorosas. Entre os principais impactos negativos do trabalho de revezamento, destacam-se:

- a) capacidade reduzida de se recuperar do esgotamento físico e mental, pela alternância de horas de sono, principalmente pelos plantões noturnos;
- b) Ciclos biológicos interrompidos dos trabalhadores com frequentes alternâncias de sono, dieta e horários metabólicos;
- c) redução da segurança do trabalho devido ao sono e fadiga, aumentando o risco de acidentes;
- d) Dificuldade em organizar a vida privada fora do local de trabalho e sofrer graves prejuízos na vida familiar e outras atividades sociais, educativas ou de reconversão profissional.

Determinadas as características do turno e o empregado trabalhar mais de seis horas, ele terá direito ao pagamento de horas extras e correspondentes adicionais a partir da 7ª hora de cada dia, uma vez que seu trabalho não é remunerado a partir de então, uma vez que ele só é obrigado a trabalhar seis horas. A jornada normal é de seis horas, e o que for trabalhado além de seis horas será anormal ou extraordinário, devendo ser pagas as horas extras e o adicional.

Os empregadores também devem seguir a orientação do TST Caso 110, que estabelece que "No sistema de revezamento, as horas de trabalho após um descanso

semanal de 24 horas não condizem com o intervalo mínimo de descanso contínuo de 11 horas entre os turnos, deve ser compensado com horas extras, incluindo adicional de insalubridade."

Os mecanismos definidos na Constituição também oferecem a possibilidade de sua própria flexibilização por meio da negociação coletiva. Isso dá a várias categorias a opção de manter uma jornada de trabalho de 8 horas em troca de dias de descanso mais longos, garantindo a redução da jornada anual de trabalho.

No entanto, a regra não é aplicável no caso de negociação coletiva para ajustar o regime de compensação de 12 horas, tendo em vista, o disposto no artigo 7.º, XIII, da Constituição, do qual é prevista a indenização. Reduzir a jornada de trabalho por acordo ou acordo coletivo.

A norma consolidada, porém, não é oponível na hipótese de se ajustar regime de compensação de 12 por 36 horas, por meio de negociação coletiva, tendo em conta a norma do artigo 7º, inciso XIII da Constituição, segundo a qual é facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Isso porque, diferentemente do artigo 59 do Código do Trabalho, as regras do artigo 7º, inciso XIII da Carta Magna não impõe limite para a superação da jornada legal de trabalho em 8 horas, cabendo ao protagonista do trabalho coletivo relação para estabelecer o regime de compensação especial pelas características da respectiva profissão e atividade económica.

Enquanto o artigo 59 do Código do Trabalho trata de acordos de compensação entre empregados e empregadores, caso em que a jornada de trabalho não pode exceder 10 horas diárias, o artigo 7, inciso XIII, da Constituição trata de um regime especial de compensação. dias úteis, podendo eventualmente ultrapassar esse limite diário, mas pautado pelas regras do inciso XXVI daquele artigo, e não ultrapassar a duração de 44 horas semanais, mediante os formuladores de 88 elevando a supremacia da vontade privada coletiva à condição de nível constitucional.

No entanto, apesar do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho em sentido contrário, entendemos que a relação 12 x 36 horas de trabalho é ilegal pelos motivos expostos no início deste tópico. Em resumo, transcrevemos nossa decisão de invalidar a escala de 12 x 36 horas com base em argumentos anteriormente divulgados aqui:

O regime 12 x 36 horas é um exemplo, que desrespeita todos os dispositivos legais previstos na Constituição Federal e na legislação ordinária, e causa danos à vida dos trabalhadores, além de causar caos social. Não é difícil contabilizar os danos individuais e coletivos que esse regime causou. Além de colocar em risco a saúde e a

segurança dos trabalhadores, as populações que se beneficiam diretamente desses empregos ficam à mercê de profissionais cansados do excesso de trabalho.

Dessa forma, após analisar todos os argumentos acima, conclui-se que a proporção de 12 x 36 dias úteis não é apenas ilegal, mas também inconstitucional, pois está em confronto direto com o artigo 7º inciso XIII e o artigo 2º da Constituição Federal. Constituição Federal do artigo 59 CLT.

3.2 CONTRATOS DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL

Trabalho a tempo parcial, de acordo com as novas regras da arte. 58-A da CLT é tipificado por "aquele com duração não superior a 25 horas semanais".

Os tipos legais CLT agora têm um limite máximo preciso: 25 horas semanais. Os números que estão sendo verificados estão sujeitos a certas regras legais. Eles lidam com salários, um sistema de férias anuais remuneradas e proibições destinadas a extrapolar as horas de trabalho acordadas. Em relação a relação salarial, que é o efeito legal clássico de qualquer regime contratual de redução da jornada de trabalho, os salários são estimados por hora. Portanto, no regime de tempo parcial, a renda do empregado será proporcional à pessoa que exerce a mesma função em tempo integral.

Trata-se do princípio da igualdade salarial para igual trabalho na CLT. Ressalte-se que empregados da mesma função se referem àqueles que exercem a mesma atividade, possuem nível de sofisticação técnica e possuem diferença de horário funcional de não mais de dois anos. Portanto, a fórmula de remuneração será obtida convertendo o salário do empregado em salário por hora, pagando o empregado pelas horas efetivamente trabalhadas. Com efeito, a lei solidifica o princípio e a jurisprudência sobre o salário-mínimo, que, por mais tímido que seja, é proporcional ao número de horas trabalhadas, permitindo que os empregados recebam menos do que o salário-mínimo. Quando a jornada efetiva de trabalho contratada e efetiva for inferior a 8 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Sobre férias anuais remuneradas, novo art. O artigo 130-A da CLT dispõe que a duração do estabelecimento em relação aos trabalhadores sujeitos ao regime de tempo parcial será inferior ao padrão estabelecido para os demais trabalhadores (30 dias, artigo 130 da CLT).

Para determinados colaboradores, como estudantes, mulheres casadas ou com filhos, e empregadores que não necessitem de colaboradores a tempo inteiro, ou face às dificuldades da empresa, temos o trabalho a tempo parcial como um sistema

alternativo concebido para lhes permitir propor alternativas para seus funcionários, para evitar demissões.

Portanto, o núcleo do trabalho em tempo parcial não pode ser interpretado como uma previsão legal para redução de salários ou direitos trabalhistas, mas como uma proposta atual e relevante, decorrente do alto desemprego tanto nacional quanto internacionalmente, cuja validade tem sido aplicada em sua prática inscricão.

A Medida Provisória 1.709/98, responsável por introduzir o artigo 58-A da CLT, no qual, proíbe o trabalho extraordinário do empregado em regime de meio período.

Mauricio Godinho (2008, p. 912.) salientou que:

(...)As alterações redutoras da duração do trabalho decorrentes de ato unilateral do empregador ou bilateral das partes somente serão lícitas, regra geral, se não produzirem qualquer correspondente diminuição no salário do empregado (conjugação do art. 468 da CLT, com o art. 7º, VI, da Constituição, a par do princípio da inalterabilidade contratual lesiva).

No que se refere à redução do horário de trabalho e dos salários, o artigo 58.º-A, n.º 2, refere-se claramente[...] "para os trabalhadores existentes, a introdução do regime de tempo parcial far-se-á por opção previamente expressa das empresas, na forma especificada nos instrumentos resultantes da negociação coletiva"

3.3. IMPORTÂNCIA DOS SINDICATOS PARA A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA

Diante de todo o exposto, valida-se a importância da atuação sindical nos mecanismos de flexibilização da jornada de trabalho.

Portanto, é necessária a participação de sindicatos fortes e com representatividade real, o que, em tese, garantirá a observância dos princípios conservacionistas na celebração de acordos e convenções coletivas.

Portanto, a negociação coletiva será uma ferramenta utilizada pelos interlocutores sociais para preencher as lacunas da nova legislação que estabelecerá salvaguardas mínimas, sem detalhamento, e nesta etapa podemos sugerir que a distinção entre as diferentes regiões do Brasil não é adequada e a diferença entre tipos ou tamanhos de empresas, pois as regras que se aplicam às montadoras dificilmente se aplicam às empresas de navegação marítima ou aérea, muito menos às tabernas de esquina.

Os fatores que impulsionam a desregulamentação vêm do próprio setor sindical. O enfraquecimento dos sindicatos os coloca em uma posição muito difícil, e às vezes eles são forçados a legalizar medidas de flexibilização, ao mesmo tempo em que

exacerbam sua vulnerabilidade. Restaurar sindicatos mais fortes é um imperativo, caso contrário haverá uma negociação falha em que os trabalhadores continuam sendo uma parte insuficiente sem qualquer intervenção efetiva.

A baixa taxa de sindicalização no Brasil se deve à insuficiente liberdade de associação. Temos muitos sindicatos sem qualquer representação. Essa situação é resultado da política sindical implementada pelo Brasil no Estado Novo em Getúlio Vargas. Os resultados esperados não podem ser diferentes.

Isto posto, pressupões que é difícil pensar em flexibilidade sem questões sindicais. Enfatize que a questão sindical básica para o país. Isso devido a flexibilização implica na predominância da proteção negociada e não a qual foi imposta, o que parece um avanço em todos os sentidos. Sendo de suma importância, portanto, que o sindicalismo também aumente seu potencial de inovar seus conhecimentos, suas capacidades de gerenciar conflitos.

A atual Carta Magna mantém barreiras à plena liberdade sindical, apesar do progresso democrático no campo da segurança e das liberdades individuais. De fato, embora proíba a interferência estatal na organização sindical, mantém resquícios do modelo estatal corporativista, pois insiste em seu artigo 8º, incisos II e IV, a união de categorias e contribuições sindicais obrigatórias.

As barreiras à liberdade sindical têm sido fortemente criticadas pela doutrina profissional, com o argumento de que a unificação de categorias dos sindicatos não deve constituir uma pré-condição necessária para a formação de sindicatos, uma vez que o agrupamento artificial e forçado de indivíduos em categorias substitui a atividade social. Aulas de acordo com os desejos do país. Em outras palavras, o escopo de atuação de um sindicato não pode ser determinado por lei, mas por grupos organizados em processo de livre formação.

Quanto à manutenção de contribuições obrigatórias ou impostos sindicais, isso mina a liberdade do grupo, pois deforma a própria organização de classe, pois lhe dá força econômica, quase sempre sem representação. Por outro lado, os instrumentos econômicos impostos pelo Estado tornam os sindicatos dependentes do Estado, o que viola sua autonomia. Portanto, nosso país não pode cumprir a Convenção Internacional nº 1. Regulamento da OIT nº 87 de 1948 sobre Liberdade de Associação. Essa salvaguarda inclui uma combinação dos seguintes fatores: a independência do sindicato em relação ao Estado; a representação dos interesses profissionais dos respectivos grupos; os caracteres facultativos do plural de associação e sindicato.

Portanto, nesse campo dos vínculos e coletivos de trabalho, prevalecem apenas os sindicatos relativamente livres, que tem como premissa a constituição que garante a não ingerência das organizações sindicais e do poder estatal.

Ressalte-se novamente que, neste caso, a negociação coletiva não pode ser efetivamente implementada sem os vínculos de organização de classes distintas por categoria amparados pelo imposto sindical, até que a plena liberdade de associação entre em vigor. Esses obstáculos levaram à formação de inúmeros sindicatos sem representação, muitas vezes com comícios vazios e cofres amplos.

Como mencionado acima, as questões relacionadas à liberdade sindical e ao fortalecimento dos sindicatos no atual contexto global são extremamente importantes e são fruto dos seguintes argumentos: Em segundo lugar, parece que a autonomia coletiva não desrespeita a lei, mas é aditivo: dentro do prazo do acordo coletivo, seus termos aplicam-se aos termos legais, mas esse termo legal não é revogado; ele continua em vigor e efeito no ou após o término do prazo do acordo coletivo, sujeito a termos ou condições. em outras palavras, durante sua vigência, a convenção coletiva superpõe-se à lei, que “reaparece” no vencimento da convenção.

Este é o mecanismo usual para que o acordo coletivo mais favorável no direito trabalhista tradicional “se sobreponha” à lei, movendo-a para o escopo efetivo do acordo sem prejudicá-lo. A novidade é que em termos de flexibilidade ou disponibilidade coletiva da lei, a regulação autônoma pode substituir a heteronomia, mesmo que não seja mais benéfica.

Essas dificuldades e desvantagens resultaram em algumas doutrinas propondo que a chamada transição do asseguramento estatal para o asseguramento coletivo requer um período de transição prévio no qual a legislação para promover, manter e apoiar os sindicatos e a ação coletiva deve ser aprovada. É fortalecido para poder negociar e co-gerenciar de forma justa a disponibilidade de normas legais.

Portanto, para falar de modernização do direito trabalhista brasileiro, é preciso primeiro reformular o sistema sindical, conquistar plena liberdade e autonomia dos sindicatos, fazer com que sindicatos fortes e legais assumam um papel negociador, como nos países do primeiro mundo, discutidos com base na igualdade. Os interesses da representação, flexibilizando direitos e condições de trabalho, e as garantias mínimas que o Estado deve garantir.

De acordo com a afirmação de Antônio Álvares da Silva (2001, p. A-3.):

(...)Não precisamos de mais regras. A Constituição já garante plena autonomia de negociação aos sindicatos de ambos os lados para defender os interesses de seus representados. O que lhes falta é prática negocial, independência,

discernimento e, principalmente, representatividade. Mas isso a lei não ensina a ninguém.

Com efeito, o legislador brasileiro tem se mostrado muito atuante no que toca à elaboração de normas jurídicas aplicáveis aos contratos individuais de trabalho, mas bastante tímido quanto as garantias necessárias ao desenvolvimento das relações coletivas de trabalho.

Diante dessa situação, é impossível fortalecer o poder de negociação coletiva das entidades sindicais sem democratizar a própria estrutura sindical brasileira. Em suma, verifica-se que existem vários pré-requisitos essenciais para um sistema de organização sindical baseado na liberdade. Essas premissas devem fazer parte da reforma, pois somente protegendo a liberdade de associação o Estado pode garantir o desenvolvimento de uma negociação coletiva genuína.

Somente em um ambiente de verdadeira liberdade sindical essas novas ideias representacionais encontrarão maior margem de desenvolvimento. A quebra da rigidez de certas normas deve ser feita metodicamente, por meio de um processo de flexibilidade diferenciada que cuide não apenas do universal, mas da diversidade em primeiro lugar. E essa diversificação não deve levar em conta apenas a falta da maioria ou a concentração do poder econômico na minoria, mas a variedade que apresentam sindicatos, empresários e empregados. Os contratos a termo certo, a rotação da força de trabalho, todas estas medidas implicam a dispersão de trabalhadores anteriormente unidos por relações de trabalho estáveis para um mesmo empregador - a mobilidade funcional e geográfica dos trabalhadores implica uma desconstrução da noção de categorias representadas por uma única união.

A fim de aplicar efetivamente a proteção e o autogoverno privado coletivo de maneira ponderada, as relações industriais devem se tornar democráticas. Sem a plena liberdade dos trabalhadores de se associar e participar das empresas, não se pode aceitar a reforma oportuna da legislação trabalhista, muito menos a alteração ou eliminação do núcleo de direitos constitucionalmente garantidos.

CONCLUSÃO

Depois de examinar todos os argumentos anteriores, contemplamos que a necessidade de flexibilidade envolve muitas ideologias e algumas verdades. Portanto, faz-se necessário primeiro rejeitar as falácias e identificar os problemas reais, depois identificar verdadeira base dessa afirmação e, finalmente, perguntar se é possível articular um sistema de Direito do trabalho e relações trabalhistas que cumpra, sim, as necessidades reais de ajustamento, mas sem retirar a proteção do assalariado.

Visto que, muitos autores e a maioria das doutrinas, acreditam que as demandas por desregulamentação e flexibilização são, na verdade, principalmente uma resposta à ineficiência econômica e ao atual desequilíbrio de forças entre capital e trabalho, como base de certas ideologias. Mas o problema vai além da oposição extrema, como pode se notar no Brasil e sua atual conjuntura política.

Ao traçar um esquema representando as datas das reformas de flexibilidade e colocá-los na linha do desemprego, poderá ocasionalmente "provar" que a maleabilidade gera desemprego. Pode não ser o caso, mas a taxa de emprego é muito mais sensível às variáveis macroeconômicas mais importantes (taxa de juros, taxa de câmbio, investimento, poupança) do que à rigidez ou fragilidade das normas trabalhistas.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) já declarou publicamente em suas últimas publicações que, geralmente, as reformas de flexibilização não promoveram o emprego, mas, por outro lado, enfraqueceram a qualidade dos empregos remanescentes.

Perante o atual cenário, questiona-se: como formular um modelo alternativo de Direito do Trabalho e relações laborais que atenda às necessidades de adaptação flexíveis às novas tecnologias, mas sem confrontar a proteção do trabalhador?

O fracasso do sistema econômico em criar ou manter empregos tem levado seus praticantes a "imputar culpa" ao direito do trabalho como um dos obstáculos às suas ações. O facto é que o verdadeiro problema do emprego não é o direito do trabalho e nem o sistema de relações laborais, cujo impacto no emprego é muito relativo. O verdadeiro problema é um sistema econômico que destrói mais empregos do que cria. Conforme mencionado anteriormente nesta monografia, os direitos trabalhistas ou o nível de proteção trabalhista têm muito pouco efeito sobre o custo de produção e menos ainda sobre o preço de venda de um produto. Então, por que culpar esse fator pela

baixa ou alta competitividade? Não faria mais sentido buscar soluções em outros fatores de produção?

No entanto, sentimos que uma lei que não tem em conta a realidade dos factos é uma lei que não é seguida, que não traz eficácia nenhuma. Pois, apesar disso as ressalvas acima, há uma flexibilidade inteligente que não é apenas recomendada, mas até necessária. A flexibilidade é inteligente se for desenvolvida de forma a favorecer a aplicação prática, simples e eficaz das normas legais, suprimindo exigências legais muito detalhadas ou burocráticas, sem prejudicar os direitos do empregado. Daí a sua notoriedade.

Nesse sentido, é importante respeitar a dignidade humana do empregado de acordo com o princípio protetor. Os abusos do desenvolvimento econômico sob simples "mudanças necessárias" devem ser coibidos como violação dos princípios constitucionais federais. Por outro lado, a flexibilidade inteligente vem acompanhada de uma flexibilidade irracional, que pode ser considerada sinônimo de desmantelamento da legislação trabalhista. Em razão disso, torna-se realmente inadmissível.

E com base nessas mesmas ideias, é possível propor outra forma de planejar o desenvolvimento econômico e, ao mesmo tempo, evitar o aprofundamento da insegurança industrial por meio da flexibilização de suas normas regulatórias. Portanto, acredita-se que os tratados entre diversos movimentos sociais podem unir forças visando as mobilizações sociais em vários aspectos, para promover a criação de um direito trabalhista que atenda às exigências atuais do século XXI, sem a necessidade de retornar às desprezíveis condições de trabalho perpetuados nos séculos anteriores.

Com o aprofundamento da pesquisa em relação à flexibilização da jornada de trabalho na relação de emprego, conclui-se que esta deve ser pautada pelo princípio protetor ao trabalhador, como forma de assegurar a efetivação dos direitos trabalhistas, ao mesmo tempo em que se objetiva equacionar o equilíbrio entre interesses patronais e empregatícios. Os limites da flexibilização da jornada de trabalho devem ser bem traçados, para que se considere legítimo o afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações que a exijam, maior dispositividade das partes para alterar ou reduzir as horas atinentes à duração do trabalho.

REFERÊNCIAS

ABDALA, Vantuil. *Jornada de trabalho: flexibilização*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, n. 64, p. 46-52, 1995.

ABUD, Cláudia José. *Jornada de trabalho e a compensação de horários*. São Paulo, Atlas, 2008.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 1995; *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2003;

BARROS JÚNIOR., Cássio Mesquita. *O futuro do Direito do Trabalho*. LTr: revista legislação do trabalho, São Paulo, v. 66, n.5, p. 524-529, mai.2002.

BORGES, Altamiro. *A reforma sindical e trabalhista do governo Lula*. Ed. Anita Garibaldi: São Paulo, 2004.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*, promulgada em 05 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, Subsecretária de Edições Técnicas, 2006.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*, promulgada em 01 de Maio de 1943. Brasília: Casa Civil, Subsecretária de Edições Técnicas, 2006.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão 6876. Proferido pela Segunda Turma do TST em Recurso de Revista. Recorrente: Fertisul S/A, Recorrido: Morency Goulart Gonçalves, Redator Min. José Luciano de Castilho Pereira, Brasília, 23 de Outubro de 1996.

CACCIAMALI, M. C.. *A Flexibilização Restrita e Descentralizada das Relações de Trabalho no Brasil*. Revista Brasileira de Estudos do Trabalho. São Paulo, vol.2, n2, p.91-120, 07/2002.

CHIAVENATO, I. *Recursos Humanos*. São Paulo: Ed. Atlas, 1997

CACCIAMALI, M. C. *A Flexibilização Restrita e Descentralizada das Relações de Trabalho no Brasil*. Revista Brasileira de Estudos do Trabalho. São Paulo, vol.2, n2, p.91-120, 07/2002.

CHIAVENATO, I. *Recursos Humanos*. São Paulo: Ed. Atlas, 1997.

COSTA, Orlando Teixeira Filho da. *O Direito do Trabalho na Sociedade Moderna*. São Paulo: LTr, 1999.

CARDOSO, Alexandre de Almeida. *O princípio protetor diante da flexibilização das condições de trabalho*. 1999. 139 fls. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) Universidade de São Paulo, São Paulo.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2008;

CREPALDI, Joaquim Donizeti. *O princípio de proteção e a flexibilização das normas do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 7ª Ed., São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. *Jornada de trabalho e descansos trabalhistas*, 3ª ed., São Paulo: LTr, 2003.

FERREIRA, A. B.. Novo Aurélio Século XXI: O dicionário da Língua Portuguesa. São Paulo: Ed. Nova Fronteira, 1999.

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. *Direito do trabalho na era do desemprego: instrumentos jurídicos em políticas públicas de fomento à ocupação*. São Paulo: LTr, 1999..

GOIS, Andelmo Cesar Lins de. *A flexibilização das normas trabalhistas frente à globalização*. 2007.

GONÇALVES, Antonio Fabrício de Matos. *Flexibilização Trabalhista*. Belo Horizonte: Ed. Mandamentos, 2007.

GOMES, Ana Virginia Moreira. *A aplicação do princípio protetor no Direito do Trabalho*. São Paulo, Ltr, 2001.

GOMES, Orlando e GOTTSALK, Élson. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 2008.

HOUAISS, A. V. *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Ed. Objetiva, 2001.

HABERMAS, Jürgen. *Direito e democracia: entre facticidade e validade*. São Paulo: Editora Atual, 2000.

JAVILLIER, Jean-Claude. *Droit du Travail*. 7ème éd. Paris: Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1999.

LIMA, Francisco Meton Marques de. *Os princípios do direito do trabalho na lei e na jurisprudência*. São Paulo: Ltr, 2000.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2000. A fúria. Revista LTr., vol. 66, n. 11, Novembro de 2002.

MAGANO, Octavio Bueno. A determinação da norma mais favorável. Anais do X Congresso Ibero-americano de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Montevideo, Abril de 1989, Tomo I. A flexibilização do Direito do Trabalho. Revista do Advogado, São Paulo, n. 54, p. 7-13, dez. 1998.

MAIOR, J. L . Legislação do Trabalho. Revista LTr, São Paulo, Vol. 1, n. 66 , p. 1287 –1431. 11/2002. O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social. São paulo: Ed. LTr, 2000.

MANNRICH, Nelson. *A Modernização do Contrato de Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 3 ed., São Paulo: Malheiros, 1997.

MATTAR, F. N. *Pesquisa de Marketing: Metodologia, Planejamento*. São Paulo: Atlas, 1999.

MORAIS, Maria Cristina Figueira de. A flexibilização trabalhista como consequência da atual conjuntura econômica atual. *Direito do trabalho e direito econômico*, São Paulo, v. 39, n. 7, p. 726-732, jul. 1975. O direito do trabalho e as tendências neoliberais. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, n. 78, Junho de 1992.

MANNRICH, Nelson. *Limites da flexibilização das normas trabalhistas*. *Revista do Advogado*, São Paulo, n. 54. dez. 1998. Modernização do contrato de trabalho. São Paulo: LTr, 1998.

MARANHÃO, Délio, SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. São Paulo, 23ª ed., LTr, 2005.

MARTINS, Ives Gandra da Silva. *O desemprego estrutural e conjuntural*. LTr: revista legislação do trabalho, São Paulo, v. 60, n. 5, p. 591-592, maio 1996.

MARTINS, Sergio Pinto. A continuidade do contrato de trabalho. São Paulo: Atlas, 2000. Contrato de trabalho de prazo determinado e banco de horas. São Paulo, Atlas, 2002. *Direito do Trabalho*. 24ª ed., São Paulo, Atlas, 2008. Flexibilização das condições de trabalho. 4ª ed., São Paulo, Atlas, 2004.

MORAES, Alexandre de. *Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional*. São Paulo: Atlas, 2003.

NASCIMENTO, Amauri M. *Limites da Negociação Coletiva na Perspectiva do Projeto de Flexibilização da CLT*. São Paulo: Ed. LTr, 2001; Amauri M.. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1998; Amauri M.. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1999.

NASCIMENTO, R. P.; SEGRE, L. *Flexibilidade Produtiva e o Modelo de Competências: estudo de caso no setor automobilístico brasileiro*. Anais do XXIII ENEGEP, Ouro Preto, Minas Gerais; 2003.

NASCIMENTO, R.P. Flexibilidade Externa versus Flexibilidade Interna: uma análise das variáveis da flexibilidade na indústria automobilística brasileira. Tese de Doutorado, Programa de Engenharia de Produção, COPPE/UFRJ, Rio de Janeiro, 2004.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do Trabalho*/Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza. -5 ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.