OS LIMITES DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO SOB UMA PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL[1]

Lourival José de Oliveira[2]
Doutor em Direito – PUC-SP;
Professor Adjunto da Universidade Estadual de Londrina;
Professor da UNOPAR;
Professor da FACCAR;
Professor da UNIMAR

Dayane Souza Cunico
Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Londrina

RESUMO: O presente trabalho tem o objetivo de fazer uma análise crítica sobre o tema da flexibilização das normas trabalhistas diante da indefinição legislativa quanto aos limites e parâmetros do contrato coletivo no tocante à proteção do trabalho humano no Brasil, analisado sob o aspecto das imposições constitucionais sobre a matéria. Este artigo abordará, inicialmente, o contexto histórico que viabilizou a discussão sobre o tema da flexibilização do Direito do Trabalho, tratando do surgimento do conceito no ordenamento jurídico brasileiro. Transposta esta seção, tratar-se-á da autonomia da legislação trabalhista, de suas fontes e da autonomia privado coletiva como fonte material do direito juslaboralista. Concatenando as ideias formuladas, traçar-se-á uma leitura do tema sob o âmbito Constitucional, analisando os limites impostos pela Norma Fundamental tanto de ordem principiológica quanto expressamente veiculados no texto do Diploma Maior. Seguindo a lógica da pesquisa sobre a qual se debruçou o estudo, argumentar-se-á sobre a flexibilização como proposta de atualização das leis trabalhistas, buscando amparo nos princípios da Constituição e do Direito do Trabalho para validar a inserção do instituto em nosso ordenamento jurídico.

PALAVRAS-CHAVE: Flexibilização. Autonomia. Limitação. Constituição.

SUMÁRIO: 1 Introdução 2 A flexibilização no Direito do Trabalho 3 Da autonomia da legislação trabalhista e suas fontes 4 Flexibilização e Constituição: limites legais e principiológicos especiais 4.1 A flexibilização no âmbito constitucional 4.2 Da flexibilização como proposta de atualização das leis trabalhistas 4.3 Dos limites constitucionais 5 Da principiologia como meio de validar a flexibilização dentro dos parâmetros constitucionais 6 Conclusão

1 Introdução

O objeto primordial deste estudo é analisar, de forma tênue, a construção, no âmbito da ciência juslaboral, de um processo de adaptação da lei às mudanças sociais e econômicas.

[1] Enviado em 9/12/2009, aprovado em 25/2 e aceito em 19/3/2010.
[2] E-mail: lourival.oliveira40@hotmail.com.

Considerando as alterações sofridas pelas relações trabalhistas ao longo dos tempos, as exigências do mercado de trabalho, a oferta crescente de mão de obra em contrapartida com a baixa disponibilidade de postos de trabalho, é mister observar a formalização jurídica de um ordenamento pautado no protecionismo do trabalhador, parte hipossuficiente do contrato.

As garantias oferecidas pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) abrem espaço a uma premente realidade, qual seja, a ineficácia e inaplicabilidade de algumas normas, em contrassenso à ausência de um regramento jurídico mais adequado à dinâmica trabalhista atual. Sob esta perspectiva de verdadeiro atraso das normas de direito do trabalho, aliado à incapacidade da justiça de dirimir todos os conflitos apresentados, confere-se maior abertura à valorização da negociação coletiva.

Neste aspecto, imperioso se faz conferir segurança jurídica à legislação aplicável no âmbito trabalhista, para que o acordo entre as partes, provenientes de convenções e avenças coletivas, não se sobreponha às garantias e princípios norteadores deste campo do Direito.

2 A Flexibilização no Direito do Trabalho

A legislação trabalhista, precipuamente, presta-se a proteger do trabalhador, que sendo parte hipossuficiente da relação contratual e, prioritariamente, detentor de um baixo nível de instrução, não possui representatividade para discutir seus direitos de forma paritária com o empregador. Ele está subordinado à necessidade de vender sua força produtiva a quem interesse, aceitando o que a relação unilateral do contrato trabalhista lhe propõe. Nesta perspectiva, o Estado, que outrora chamou para si a responsabilidade de proteger os sujeitos desta relação, distancia-se progressivamente, minorando sua intervenção e concedendo aos contratantes, empregado e empregador, autonomia para transacionarem.

Em face das transformações do capital, não há dúvidas sobre a necessidade de se reformular uma legislação excessivamente protecionista, com vistas a adaptá-la à economia de mercado. Inadmissível, entretanto, é deixar de fixar parâmetros para que o fenômeno da flexibilização das leis trabalhistas não ultrapasse os limites constitucionais estabelecidos.

Diante desse panorama, buscar-se-á retratar, de forma sucinta, o contexto social que viabilizou a discussão sobre a necessidade de reformulação das normas trabalhistas.

Há consenso entre os doutrinadores a respeito do dinamismo que acompanha o Direito. Conquanto se faça necessário conferir segurança jurídica às regras estabelecidas, que objetivam direcionar a conduta social, não se pode olvidar que a interpretação dada às leis e demais fontes do Direito podem e devem assumir concepções diversas ao longo dos anos.

Em determinadas condições, não é plausível e suficiente limitar-se à hermenêutica: é imprescindível elaborar novas regras e conceder de maior autonomia às partes envolvidas em uma relação jurídica.

No Direito do Trabalho, não é diferente. A evolução das diversas espécies de governo – que ora conferiam abertura a um Estado eminentemente autoritário ora criavam condições para a consagração de um Estado liberal – influenciou diretamente a estrutura legislativa no que concerne aos direitos dos trabalhadores. O trajeto percorrido para a constitucionalização e consolidação dessa ciência jurídica perpassou pela descentralização governamental, Revolução Industrial, Iluminismo e nova centralização estatal, período em que se vislumbrou a necessidade premente de um poder regulamentador, hábil a conformar os interesses dos que detinham os meios de produção e a resguardar as reivindicações da grande massa de trabalhadores, que pleiteava condições mínimas de dignidade para a prestação de seus serviços.

No Brasil, a primeira norma vigente voltada a uma tímida proteção ao trabalho data de 1830, lei dirigida a brasileiros e estrangeiros que objetivava regular a prestação de serviços. Desse período até 1923, quando promulgada a Lei Elói Chaves, o Brasil teve pequena expressividade na proteção dos direitos dos trabalhadores. Contudo, com o aludido diploma, que tratava da estabilidade empregatícia, o cenário juslaboralista assumiu um novo perfil.

Em que pese uma série de leis esparsas ter sido criada para assegurar ao trabalhador condições mínimas de exercer sua atividade profissional com alguma dignidade, demonstrando novas perspectivas de proteção à classe operária, não se pensava, ainda, em compilar esses dispositivos. Defendem alguns doutrinadores que a relevância desse período se dá na construção de um ambiente propício a institucionalizar a disciplina juslaboral. No entanto, foi nos anos 1930 e 1940 que se estabeleceram verdadeiros marcos para esse ramo jurídico. Criou-se o Ministério do Trabalho e Emprego e, finalmente, consolidaram-se as leis trabalhistas com a elaboração da CLT, em 1943.

Em âmbito constitucional, as normas inseridas no texto fundamental foram paulatinamente dispondo sobre a legislação do trabalho, ao estabelecer o amparo à produção, ao trabalhador e às organizações sindicais, bem como validar e proteger a liberdade de associação e de negociação entre os sujeitos integrantes da relação trabalhista. Entretanto, essas transformações, que visavam a assegurar mínimas condições de trabalho à parcela da população que comercializa sua força produtiva, contribuíram para se formar um cenário eminentemente protetivo, cuja rigidez das instituições provocou questionamentos sobre os prejuízos dela advindos.

As alterações sofridas pela economia e pelos meios de produção passam a reclamar uma elasticidade das leis vigentes, situação em que entram em pauta as discussões sobre a necessidade de submeter as aludidas normas às realidades do mercado.

A flexibilização do Direito do Trabalho foi reconhecida como forma de complementar as lacunas das instituições trabalhistas, sendo tratada originariamente na Carta Magna de 1988, quando previu a valorização da autonomia privada na esfera coletiva, para mitigar a austeridade das regras laborativas.

No plano infraconstitucional, as alterações apresentadas foram impostas pelo Estado, a exemplo da Lei do FGTS – Lei nº 8.036/90 – e da Lei nº 9.601/98, recentemente promulgada com vistas a instituir o trabalho por tempo determinado, a tempo parcial e a suspensão do contrato para efeito de qualificação profissional. Na seara judicial, as mudanças foram perpetradas pelos tribunais, como a Súmula nº 331, do TST, que autorizou a terceirização dos postos de trabalho com relação às atividades-meio do tomador de serviços, estabelecendo uma responsabilidade subsidiária quanto ao inadimplemento das obrigações trabalhistas.

Trata-se de medidas que concedem autoridade às convenções e acordos coletivos para "legislar" sobre os parâmetros nos quais os contratos irão se pautar.

Mas, afinal, é possível definir ou uniformizar conceitualmente esse fenômeno?

Nos dizeres de Américo Plá Rodriguez (2000, p. 37), flexibilizar pode remeter à "mera adaptação através de leis mais elásticas, ou referir-se à desregulamentação, com substituição da norma estatal pela convenção coletiva ou individual". Ensina Vilma Maria Inocêncio Carli (2005, p. 93) que a flexibilização representa "o afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações que exijam, maior dispositividade das partes para alterar ou reduzir os seus comandos". Antônio Álvares da Silva (2002, p. 57) reitera ser a flexibilização uma necessidade de adaptação às novas necessidades econômicas, haja vista que a ciência jurídica, sendo histórica, necessita ajustar-se às transformações sociais e políticas que se apresentam, sendo inconcebível que o Direito do Trabalho esteja à margem dessas mudanças.

Nota-se que, em verdade, a tentativa de conceituar o instituto converge em um ponto: adaptação. Convém, no entanto, decompor o objeto deste breve ensaio aproximando-o do atual cenário em que se encontra inserido, com o fim de analisar os caminhos pelo fenômeno assumido.

Transpostas essas premissas, cujo objetivo repousou sobre uma breve elucidação do panorama em que se propagou o tema, passa-se a avaliar os instrumentos que possibilitam essa abertura da legislação trabalhista: as fontes da ciência juslaboral.

3 Da autonomia da legislação trabalhista e suas fontes

O Direito do Trabalho goza de uma legislação própria, quer no plano constitucional quer no nível de lei ordinária, bem como usufrui de autonomia doutrinária e fontes não adstritas à norma propriamente dita.

Entre as fontes que traduzem o compêndio juslaboralista, a lei expressamente disposta não constituiu a única forma de expressão desse ramo do direito, uma vez presentes princípios que lhe são próprios, acordos e convenções coletivas, estatutos independentes, entre outras categorias normativas.

A doutrina aponta duas classes das quais se originam as normas jurídicas trabalhistas: as heterônomas, subdivididas em materiais e formais, e as autônomas.

As fontes heterônomas materiais referem-se ao conteúdo das normas, à necessidade de regulamentar as relações humanas como objeto de estudo do Direito. No âmbito da disciplina trabalhista, essa acepção não é diversa, vez que os contratos firmados entre as partes de uma relação empregatícia integram as relações sociais.

Já as heterônomas formais explicam o instrumento pelo qual o Direito se torna concreto e atua, cuidam dos meios de sua exteriorização.

Segundo Antônio Álvares da Silva (op. cit., p. 73), o Direito, como uma das formas de linguagem, assume conteúdos próprios pelos quais se expressa. Trata-se de uma linguagem normativa na qual estão presentes o obrigatório, o proibido e o permitido. Estes operadores da linguagem representam um conteúdo inerente a todas as leis, cujo objetivo precípuo é ditar as condutas humanas a fim de obter um comportamento social desejado pelos membros de qualquer Estado ou comunidade.

Nesta esfera, os sistemas jurídicos possuem uma estrutura binária quanto ao seu aspecto formal. De um lado, apresentam uma norma fundamental que preside a formação dos comandos inferiores; de outro, existem fontes formais de segundo grau: a lei, hierarquicamente subordinada à norma principiológica maior. Esta fonte de direitos e deveres visa a satisfazer as infindáveis necessidades concretas da vida social, sujeita a alterações e progressões através dos tempos. Constituição e lei são instrumentos normativos fundamentais: os outros são variantes desse grupo.

Dentre essas variações, o Direito do Trabalho corresponde a um sistema peculiar de fontes, que lhe autoriza a criação de normas sem o recurso à fonte formal de segundo grau, que é a lei. A exemplo destas classes diferenciadas, é possível citar fontes autônomas, representadas pelas convenções e acordos coletivos.

A Convenção Coletiva de Trabalho originou-se da necessidade de o Estado validar os acordos firmados entre os sindicatos, representantes de categorias profissionais e econômicas. Ao se organizarem como representantes de suas classes, sejam elas de empregados ou empregadores, os sindicatos deram início a um processo natural de negociação, que requeria eficácia e validade hábeis a atingir as partes diretamente afetadas e o Estado, que lhes conferiria aplicabilidade.

Haja vista o ativismo sindical e a imprescindibilidade de adequação das normas vigentes à realidade de cada segmento profissional, criou-se uma poderosa ferramenta de auxílio à atividade legiferante. Considerando que cada segmento profissional e

econômico possui necessidades e interesses que lhe são próprios, torna-se impossível ao legislador ocupar-se de todas essas particularidades. Da elaboração à entrada em vigor de uma lei, percorre-se lapso temporal manifestamente longo, situação incompatível com a realidade das relações sociais, especialmente no âmbito das relações empregatícias: "A norma negociada pelos interessados é flexível, rápida e modificável pela mesma vontade que a constituiu e é capaz de adaptar-se às circunstâncias imprevistas e sempre mutáveis do dia a dia" (SILVA, 2002, p. 75).

Por esse motivo, renderam-se os institutos formalistas à negociação coletiva, ao determinar que sejam as convenções válidas e aplicáveis, desde que em consonância com preceitos e normas fundamentais de proteção à dignidade do trabalhador.

O ordenamento juslaboralista é composto por instrumentos normativos variados, que conferem à disciplina uma autonomia que lhe é característica e a diferencia de outras ciências jurídicas. Do intervencionismo no contrato de trabalho, conferido por um Estado eminentemente protetivo, até a criação de normas pelos grupos, a participação dos empregados na gestão das empresas e a simplificação das formas no processo do trabalho, evoluiu-se substancialmente, com vistas a transformar o direito individual em coletivo.

Entre esses extremos, as figuras jurídicas assinaladas que merecem destaque como fontes autônomas do Direito do Trabalho são as convenções e os acordos coletivos de trabalho.

Caracteriza-se a convenção coletiva por um acordo de origem privada capaz de criar preceitos gerais, abstratos, impessoais, dirigidos a normatizar situações futuras. Aproxima-se da ideia de lei, em sentido material, pelo conteúdo que apresenta. A definição conferida pela CLT descreve este instituto trabalhista como "acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho" (artigo 611).

Concernente ao aspecto da autocomposição e da natureza jurídica, diz-se que as convenções são atos negociais, bilaterais, resultado de ajustes de vontade entre representantes dos grupos trabalhistas e empresariais que, embora não elaboradas pelo Estado, são por ele autorizadas e reconhecidas, integrando o sistema jurídico com eficácia e validade. Neste aspecto, não diferem os acordos coletivos. A restrição encontra-se, todavia, no campo de influência a que cada instituto está afeto. Representam, este segundo grupo, negociações realizadas entre sindicatos de categorias profissionais e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, cuja finalidade concentra-se em estipular condições de trabalho aplicáveis aos contratos individuais, na esfera da empresa ou empresas acordantes. Não se exige, no acordo coletivo, a representação da categoria econômica pelo sindicato respectivo, porquanto a própria ideia de empregador

pressupõe um ser coletivo, enquanto o trabalhador apenas adquire essa qualidade quando é integrante de um organismo que o represente.

Não obstante o reconhecimento conferido, esses institutos não têm o condão de revogar leis, uma vez limitados a discorrer e propor regras mais favoráveis ao trabalhador, cujo assunto não tenha sido abordado de forma proibitiva por diploma legislativo preexistente. E é nesta esfera que se faz imperioso estabelecer limites à atuação dos particulares.

Conquanto esses institutos visem a desonerar o Estado em sua atividade legiferante, por ser inviável que se ocupe de todas as necessidades específicas das relações por ele instituídas, é mister fixar até que ponto a norma negociada pelos interessados – flexível, rápida, modificável pela mesma vontade que a constituiu – é capaz de adaptar-se às circunstâncias imprevistas e sempre mutáveis dos dias atuais sem ferir pilares há muito constituídos.

4 Flexibilização e Constituição: limites legais e principiológicos

4.1 A flexibilização no âmbito constitucional

O termo "flexibilização" essencialmente opõe-se ao conceito de rigidez. Flexibilizar consiste exatamente em tornar menos rígido, acepção simplista, contudo hábil a justificar a discussão sobre alterações legislativas no âmbito juslaboralista. A flexibilização no Direito do Trabalho significa tratar diretamente a questão da rigidez legal em um sistema legislativo tradicionalmente assentado em bases positivistas.

Essa rigidez do sistema encontra guarida na própria Constituição Federal, que traduz um complexo de normas austeras, cuja supremacia impede alterações que nela não estejam previstas. A exemplo do artigo 60 da Carta Magna, existem matérias cuja modificação encontra-se vedada pelo diploma constitucional. Contudo, outras alterações são autorizadas desde que respeitados os princípios e premissas da Carta Suprema.

Desse modo, a análise da viabilidade jurídica da flexibilização do Direito do Trabalho exige o enfrentamento da seguinte questão: respeitados os princípios, a supremacia da Constituição e a proteção do núcleo essencial, a Carta Constitucional brasileira autoriza o fenômeno da flexibilização na seara laboral?

Inicialmente, há de se observar que o Direito do Trabalho está listado entre os direitos fundamentais protegidos pelo diploma legal de 1988, que reconheceu a dignidade da pessoa humana, a valorização social do trabalho, a justiça social e a função social da ordem econômica como seus primados.

Assim como as cláusulas pétreas mencionadas não são objeto de deliberação, princípios como os descritos não podem ser desconsiderados quando iminentes alterações legislativas tenderem a abolir direitos fundamentais e sociais.

A resposta que se impõe é a de que a flexibilização na esfera juslaboralista só tem respaldo legal nas estritas hipóteses e respeitadas as formas permitidas pelo poder constituinte originário. Assim, Dayse Coelho Almeida corrobora:

> Qualquer alteração textual constitucional, exercício de autonomia coletiva ou inovação normativa infraconstitucional não poderá modificar, para o caso, os permissivos expressamente contidos na Constituição, da mesma forma que a exegese e subsequente aplicação pelo julgador não deveria comportar ampliação que afronte a rigidez constitucional proibitiva do retrocesso social e consagradora do solidarismo, ambos diretamente afeitos ao Direito do Trabalho. (ALMEIDA, 2006, p. 121)

Entre as hipóteses constitucionalmente previstas de flexibilização no âmbito juslaboralista, pode-se depreender que três são os incisos dispensados pelo legislador constituinte à matéria. Conquanto os artigos 7º, 8º, 9º, 10 e 11 tratem assuntos adstritos ao Direito do Trabalho como um todo, ora declarando garantias ora tratando da formalização e instituição sindical, são os incisos VI, XIII e XIV do artigo 7º que estabelecem os limites constitucionais autorizadores da relativização dos direitos trabalhistas mediante acordo prévio em negociação coletiva.

Dentro desse panorama, insta considerar que o próprio *caput* do art. 7º fixou um limite à flexibilização, na medida em que estabelece o texto constitucional que "são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social."

Vislumbrar a flexibilização sob a ótica da expressão "além de outros", analisando-a como forma de ampliação dos direitos trabalhistas, significa autorizar que a produção normativa assecuratória e protecionista advenha da elaboração de regras sob a forma legislada, respeitado o processo legislativo, mas também significa admitir que a negociação individual ou coletiva seja capaz de estabelecer normas entre as partes; e que estas normas, validadas pelo ordenamento, passem a integrar o mundo jurídico, respeitadas as exigências constitucionais de efetiva melhoria da condição social do trabalhador.

Não obstante essa modalidade de relativização das normas trabalhistas que busca adequar o protecionismo legislativo às novas condições do mercado de trabalho, às novas realidades sociais em que está inserido o trabalhador – na ânsia de atender às peculiaridades regionais, empresariais e profissionais, bem como de adotar novas tecnologias e novos métodos de trabalho, com vistas a preservar a saúde econômica da empresa e os postos de trabalho por ela oferecidos (SÜSSEKIND, 2001, p. 352) –, existe outra espécie voltada à redução da interferência da lei nas relações de trabalho: a desregulamentação.

Salienta Arnaldo Süssekind (op. cit., p. 357) que a desregulamentação retira a proteção conferida pelo Estado ao trabalhador, permitindo que a autonomia privada, individual ou coletiva, regule as condições do trabalho e os direitos e obrigações

advindos da relação de emprego. Não há como aproximar, portanto, flexibilização de desregulamentação, uma vez que não se confundem, mas confrontam-se na medida em que a maleabilidade da norma atingida pelo primeiro conceito requer uma compensação à parte hipossuficiente da relação empregatícia; enquanto o segundo pretende minorar a atuação do Estado, por intermédio da sobreposição do negociado sobre o legislado, sem atentar para as garantias constitucionalmente asseguradas.

Frisa-se que o rol apresentado pela Constituição é exaustivo, e, analisado sob os argumentos delineados – em que os direitos sociais integram o dispositivo fundamental que prevê a inalterabilidade da norma além de limites previamente fixados –, não há possibilidade de estender essa possibilidade além dos institutos mencionados: irredutibilidade de salários, compensação de jornada de trabalho e jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.

Cumpre dizer, peremptoriamente, que a defesa majoritária da jurisprudência repousa sobre a taxatividade dos dispositivos constitucionais que autorizam o fenômeno da flexibilização. Contudo, existem posicionamentos divergentes. Ora, se a preocupação do legislador esteve adstrita aos três únicos casos acima destacados, não é forçoso reconhecer que a *mens legis* não intenta a extensão da faculdade aos demais direitos – caso contrário, tê-lo-ia feito.

Não teria sentido algum fixar um sem-número de direitos fundamentais sociais na Constituição para depois permitir a alteração de seus parâmetros, de modo a retirar toda a "fundamentalidade" das garantias, atacando o rigor inerente a estes tipos de direitos.

Permitir uma interpretação extensiva afronta os princípios constitucionais da dignidade humana e da valorização social do trabalho, em manifesto desacordo ao perfil solidarista da Carta Magna.

Nota-se que a norma fundamental delineou as possibilidades de relativização dos direitos sociais na esfera juslaboral e a forma em que estas alterações legislativas e sua aplicabilidade podem ocorrer. Elegeu a negociação coletiva como instrumento hábil a validar e promover a flexibilização, respeitando-se as garantias fundamentais do trabalhador, tornando-se o instrumento promotor da flexibilização no Direito do Trabalho.

4.2 Da flexibilização como proposta de atualização das leis trabalhistas

Consoante explanado, a Constituição Federal de 1988 prestigiou a autonomia privado coletiva por meio de dispositivos que concedem aos empregados e empregadores a possibilidade de dirimirem questões sobre as relações de trabalho por eles protagonizadas. A norma fundamental estabeleceu algumas hipóteses de adaptação do sistema legislativo às necessidades de mercado, desde que respeitados os direitos e garantias fundamentais da parte hipossuficiente e que esta adaptação fosse precedida de uma negociação coletiva.

Assunto reiteradamente discutido, passou-se a questionar se o fenômeno autorizado pela Constituição e requerido pelo atual mercado de trabalho teria o condão de atualizar as normas trabalhistas sem deixar de assegurar a necessária proteção ao trabalhador.

Na tentativa de responder esta indagação, é forçoso analisar quais as reais contribuições trazidas pela flexibilização para adaptar o protecionismo do ordenamento trabalhista à nova realidade econômica e social.

Oscar Ermida Uriarte (2002, p. 55) assevera que essa busca pela minoração das garantias sociais e de trabalho, que dizem os defensores da desregulamentação serem excessivas, deve-se, primariamente, à ineficiência econômica e ao desequilíbrio de forças entre capital e trabalho: "A incapacidade do sistema econômico de criar ou manter o emprego tem levado seus cultores a culpar o Direito do Trabalho, que seria um dos obstáculos à sua ação [...]".

Segundo o renomado estudioso, o atual desequilíbrio entre capital e trabalho acentua-se pelo notório enfraquecimento sindical e pelo próprio desemprego. Nestas circunstâncias, seria viável conceder uma maior autonomia à negociação coletiva se o desequilíbrio entre as forças que celebrarão a avença é tão acentuado? Como asseverar que o pacto firmado estabelecerá realmente uma compensação entre o que for renunciado em prol do que se pretende manter?

Todas as vezes em que a legislação estabeleceu mudanças para favorecer o trabalhador ou que os sindicatos reivindicaram direitos, argumentou-se que a incorporação destes afetaria a competitividade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho. Todavia, ressalta Uriarte que os modelos deixados pelos países latinos, ou mesmo europeus, demonstram que os direitos assegurados aos trabalhadores e o próprio custo da mão de obra não interferem de forma considerável no custo total da produção.

Nos dizeres de Uriarte:

> O fato é que o verdadeiro problema do emprego não é o direito do trabalho nem o sistema de relações de trabalho, cuja incidência no emprego é muito relativa. O verdadeiro problema é um sistema econômico que destrói mais do que gera postos de trabalho. A substituição da mão de obra por tecnologia, a possibilidade técnica de produzir com menos mão de obra, mais a conveniência economicista de manter um desemprego funcional são os reais problemas. [...] A solução não pode ser uma progressiva degradação das condições de trabalho, porque seria suicida e porque, além disso, *nenhum empregador contrata trabalhador que não precisa, só porque é mais "barato", e nenhum empregador deixa de contratar trabalhador de que precisa, porque é um pouco mais caro.* (grifo nosso) (URIARTE, op. cit. p. 59)

Se a experiência de alguns países demonstrou que o custo da mão de obra pouco interfere no custo total da produção e que o nível de emprego tem uma relação mais próxima com as grandes variáveis macroeconômicas – taxa de juros, taxa de câmbio, investimento,

poupança – do que com a rigidez ou fraqueza na legislação do trabalho, como imputar unicamente ao ordenamento trabalhista a responsabilidade pelo crescente desemprego?

A flexibilização como forma de auxiliar a resolução do problema deveria observar elementos como a continuidade da relação individual de trabalho, a formação profissional e a capacitação antes de permitir uma revolução na seara legislativa, com vistas a renovar o direito juslaboralista.

Não obstante terem sido autorizados na legislação brasileira contratos por prazo determinado, contratos temporários, a regra que se segue é a contratação por tempo indeterminado, exatamente para rechaçar a precariedade no emprego e a manutenção do trabalhador na empresa, com vista a possibilitar sua capacitação e seu envolvimento pessoal para corresponder aos objetivos inerentes à atividade empresária.

Observe-se que as assertivas delineadas buscam validar uma espécie de flexibilização que obedeça a certos critérios e pressupostos, reconhecendo-se que o fenômeno é necessário para acomodar uma nova realidade às necessidades por esta requeridas. Entretanto, deve-se ajustar essa nova ordem de produção aos princípios constitucionais, para não se chegar ao equívoco de ver superada a norma fundamental pelas exigências do mercado.

A modernização do Direito do Trabalho não pode se distanciar de garantias constitucionais como a valorização do trabalho, a persecução da dignidade da pessoa humana, a primazia de uma efetiva justiça social. A elevação do nível de vida do trabalhador está afiançada pelo *caput* do artigo 7° da Lei Maior, que apregoa serem edificados direitos que visem à melhoria da condição social do trabalhador, e não a instituição de autorizações que intencionem baratear o custo da mão de obra para atender às crises econômicas pelas quais supostamente passam os detentores dos meios de produção. Há muito, a visão do trabalho como mercadoria deixou de ser validada pelo Estado e pela sociedade: ao menos, teoricamente, essa posição é combalida.

Desatendidos, portanto, os pressupostos delineados na Constituição, é impossível conferir validade ao fenômeno em análise. É imperioso, portanto, endossar a adaptação da norma quando em consonância com os princípios fundamentais vigentes, sob pena de se sobreporem direitos econômicos sobre os sociais, afrontando os pressupostos do Estado Democrático de Direito.

4.3 Dos limites constitucionais

Incumbe analisar, de forma prévia, a relevância que se tem dado à norma fundamental em face das muitas transformações políticas, econômicas e sociais decorrentes da nova ordem mundial, fundada no desequilíbrio das relações do poder político e financeiro.

O Estado atravessou, ao longo do século XX, três fases distintas: liberalismo, ou pré-modernidade; Estado social, ou modernidade; e Estado neo-liberal, ou

pós-modernidade. São transpostas fases de total ausência de intervenção do poder estatal, fases de pleno intervencionismo na busca por um Estado Social, até se alcançar a pós-modernidade, cujo objetivo é manter um poder eminentemente regulatório, um Estado que assiste às alterações sociais e econômicas exercendo o mínimo de interferência.

A ordem jurídica, por sua vez, caminha por esses estágios, adaptando-se a essas alterações, muitas vezes não da forma que se espera. A lei sucumbe ao desprestígio, fala-se em desconstitucionalização, delegificação e desregulamentação. A segurança jurídica e seus conceitos essenciais, como o direito adquirido, sofrem os sobressaltos do imediatismo e das interpretações pragmáticas. As fórmulas abstratas da lei e a discrição judicial já não trazem todas as respostas; o paradigma jurídico, que já passou da lei para o juiz, transfere-se para o caso concreto, para a melhor solução, singular ao problema a ser resolvido (BARROSO, 2005, p. 10). E é neste panorama que o Brasil chega à pós-modernidade, herdeiro de uma tradição autoritária e populista, elitizada e excludente, questionando a norma e festejando a autonomia da vontade.

Diante dessas transformações, da derrocada de pilares há muito arraigados, de sobreposição do acordo sobre a lei previamente constituída, faz-se necessário eleger princípios, regras e conceitos de validade geral, que independem do ponto de observação e da vontade do observador.

Conquanto se busque objetividade na interpretação da norma e sua adequação ao caso concreto, deve-se reconhecer que estas interpretações conferidas ao texto legislativo sofrem as influências dos que as interpretam. A aplicação do Direito, nessa senda, suporta a discricionariedade atribuída pela norma ao intérprete, a pluralidade de significado das palavras e, até mesmo, a contraposição de normas que irão exigir uma ponderação de interesses à vista do caso em análise.

Em face dessas variáveis, faz-se necessário estabelecer limites dentro dos quais cada intérprete e aplicador da norma exercerá sua criatividade e seu senso de justiça, limites ditados pelo Direito Constitucional, por meio da instituição de um conjunto de regras que devem orientar as escolhas realizadas dentro da seara interpretativa.

Nesse passo, incumbe verificar que a Constituição é composta por regras e princípios que devem reger, como já dito, todo o ordenamento jurídico.

Hoje, os princípios são vistos como centro do sistema jurídico, utilizados, como expendido, para orientar a interpretação da norma, para suprir lacunas legislativas e para nortear as decisões no âmbito judiciário.

Nos dizeres de Luís Roberto Barroso (2005, p. 35), “o Direito é um sistema aberto de valores. A Constituição, por sua vez, é um conjunto de princípios e regras destinados a realizá-los, a despeito de se conhecer nos valores uma dimensão suprapositiva, no qual as ideias de justiça e de realização dos direitos fundamentais desempenham um papel central”.

Entretanto, é essencial observar que a aplicação dessas premissas maiores, sua incidência no ordenamento, nem sempre é pacífica. Por vezes, eleger o princípio que mais convenientemente se coaduna com o bem jurídico protegido é tarefa complexa.

Assim como as regras, em uma ordem pluralista, podem seguir direções diversas, os princípios podem abrigar decisões, valores ou fundamentos por vezes divergentes e contrapostos: deve sua aplicação atentar para o bem jurídico que se deseja assegurar. Deve-se, então, ponderar os valores e interesses que se deseja proteger, uma vez que não existe superioridade formal entre princípios, mas a simples determinação da solução que melhor atende ao ideário constitucional da situação apreciada.

Essa perspectiva pós-positivista e principiológica do Direito tem influenciando decisivamente a formação de uma moderna hermenêutica constitucional. Possibilitou esta nova dogmática o desenvolvimento de princípios instrumentais, além dos princípios materiais preexistentes, com o objetivo de auxiliar a interpretação constitucional. Entre esses instrumentos de auxílio interpretativo, impende destacar os princípios da proporcionalidade e dignidade da pessoa humana.

Constituem esses princípios verdadeiros limites à atuação social, seja do Estado, dos órgãos judiciários, da classe empresária ou dos cidadãos como entes integrantes da sociedade. Os pressupostos inerentes aos princípios da dignidade e da razoabilidade devem orientar a acomodação de todos os demais princípios aos casos concretos – particularmente na esfera das relações de trabalho, em que a atividade remunerada é alçada à própria condição de existência do homem.

Apregoa Luís Roberto Barroso (op. cit., p. 38) que o princípio da razoabilidade ou proporcionalidade é mecanismo de controle da discricionariedade legislativa e administrativa, o qual permite ao Judiciário invalidar atos que a esta premissa se opõem, na medida em que não houver adequação entre o fim perseguido e o meio empregado, quando a medida imposta não for exigível, sendo oportuno e possível trilhar caminho alternativo para alcançar o mesmo resultado com menor ônus ao direito individual; e quando, comparativamente, aquilo que se perde sobrepuser-se ao que se ganha.

A proporcionalidade presta-se a conceder ao Judiciário uma estratégia de ação construtiva para produzir um melhor resultado, sem, contudo, liberar o juiz dos limites e condições definidos pelo ordenamento. Neste sentido, tem-se pautado o entendimento da Corte Suprema, que utiliza o princípio da razoabilidade para invalidar discriminações infundadas, exigências absurdas ou vantagens indevidas.

A incidência do princípio da razoabilidade interessa ao Direito do Trabalho na proporção em que reclama do Judiciário a prolatação de decisões que atentem para a melhoria das condições sociais do trabalhador, sopesando a aplicabilidade das disposições normativas e a convalidação do resultado que melhor responda aos anseios da classe hipossuficiente, atendendo primariamente aos axiomas constitucionais.

De outro norte, tem-se o princípio da dignidade da pessoa humana, alçado pela Constituição Federal de 1988 como princípio estruturante de todo o nosso ordenamento jurídico. A importância dada a esse princípio impõe compreendê-lo enquanto cláusula geral voltada à efetivação dos direitos fundamentais, enquanto garantia das faculdades jurídicas necessárias à existência digna da pessoa e como linha diretiva condutora da sociedade.

Relaciona-se tanto com a liberdade e valores do espírito quanto com as condições materiais de subsistência. Expressa um conjunto de valores civilizatórios incorporados ao patrimônio da humanidade, cujo conteúdo jurídico está associado aos direitos fundamentais, aos direitos individuais, políticos e sociais. Seu núcleo material elementar é composto pelo mínimo necessário à existência: uma renda mínima, saúde básica, educação fundamental e o acesso à justiça, indispensáveis à exigibilidade e efetivação dos direitos.

A dignidade da pessoa humana é valor supremo, atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, não se apresenta limitada aos direitos pessoais tradicionais ou restrita ao núcleo da personalidade individual. É conceito amplo, que extrapola os limites das garantias individuais para alcançar as bases da existência humana.

A relevância desse axioma deve-se à própria hierarquia que ocupa no ordenamento jurídico, ao passo em que, conflitando normas e valores constitucionalmente protegidos, nos quais sejam prováveis os prejuízos à isonomia e à existência digna, conclama a imposição dos valores sobre as regras.

No âmbito juslaboralista, a dignidade da pessoa do trabalhador ampara todo o sistema legislativo de leis, haja vista estar intrinsicamente relacionada ao princípio protetivo do "operário". A busca pela mínima proteção de quem vende sua força produtiva visa, liminarmente, a preservar a dignidade da pessoa humana trabalhadora; a compensar a diferença socioeconômica existente no âmbito das relações capitalistas de trabalho; e a resguardar um equilíbrio dentro da própria sociedade capitalista.

O trabalho, visto como componente da cadeia produtiva, não se separa da pessoa humana do prestador, razão pela qual a sua inserção no processo produtivo introduz tanto a sua força de trabalho, de forma imediata, quanto a pessoa humana e sua dignidade mediatamente. Não há como dissociar o trabalho como condição de existência do homem de premissas mínimas que lhe assegurem a dignidade.

Ingo Wolfgang Sarlet (2003, p. 72) ensina que "a dignidade é algo que se reconhece, respeita e protege, mas não que possa ser criado ou lhe possa ser retirado, já que existe em cada ser humano como algo que lhe é inerente."

Ante a indelével permanência e aplicabilidade destes axiomas fundamentais, vislumbra-se uma integração do sistema jurídico à realidade social, que se dinamiza dia após dia, mas que não pode se submeter às ingerências do capital em completa afronta aos ditames constitucionais.

Todo esse discurso presta-se a esclarecer que a Constituição Federal impõe limites às leis infraconstitucionais e às próprias normas nela inseridas, ao eleger elementos fundamentais como meios de controlar a discricionariedade legislativa e a elaboração de regras sob o prisma da autonomia da vontade.

É imperioso reconhecer, portanto, que se, em determinada esfera, busca-se conferir maior autonomia às partes que integram uma relação material – seja ela de consumo, contratual ou uma relação trabalhista –, em outra vertente, buscam os constitucionalistas e o próprio Judiciário desenvolver uma nova dogmática de interpretação constitucional.

Passa-se a vislumbrar a força normativa, o caráter vinculativo e obrigatório das disposições constitucionais, superando-se a fase em que a Lei Maior era tratada como um conjunto de aspirações políticas, sendo lhe conferida uma supremacia meramente formal para agregar-lhe valia material e axiológica: "A Constituição passa a ser, assim, não apenas um sistema em si – com a sua ordem, unidade e harmonia – mas também um modo de olhar e interpretar todos os demais ramos do Direito" (BARROSO, 2005, p. 44).

Esse conflito entre as exigências de um novo mercado, que procura se autorregular e não parece estar muito preocupado com os princípios e regras constitucionais, e os ditames de uma nova ordem fundamental, que procura se firmar ante o contexto da globalização, desencadeou a flexibilização legislativa das normas trabalhistas, observadas estas transformações sob o prisma específico do Direito do Trabalho.

Por essa razão, deve o fenômeno flexibilizatório amparar-se em premissas maiores, respeitando as hipóteses constitucionais que autorizam o ajuste da lei às ordens produtivas e realidades econômicas e levando em consideração os princípios fundamentais atualmente vigentes, sob pena de propiciar a sobreposição de interesses meramente econômicos sobre os sociais. O trabalho deve precisamente estar voltado à produção de bens sociais, com vistas a se coadunar com os objetivos perseguidos pelo Estado Democrático de Direito.

5 Da principiologia como meio de validar a flexibilização dentro dos parâmetros constitucionais

O sistema econômico, em face da incapacidade de criar ou manter empregos, tem levado seus defensores a culpar o Direito do Trabalho de obstruir o desenvolvimento econômico e a própria geração de postos de trabalho, tendo em conta seu caráter excessivamente protecionista. Entretanto, deve-se reconhecer que as garantias juslaboralistas surgiram da necessidade de atenuar a exploração do trabalho humano e de retirá-lo das prateleiras do mercado – trabalho/mercadoria.

Em decorrência disso, pensar em flexibilização ou desregulamentação das normas trabalhistas pressupõe, primariamente, discutir as questões atinentes aos meios de se

evitar o desemprego e a informalidade, elementos que constituem a própria degradação da pessoa humana.

Diante dos princípios e regras constitucionais, que têm por fim proteger a pessoa humana, o bem jurídico trabalho foi erigido pela Constituição Federal como valor social, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (artigo 1º, IV). Proclamou-se que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho e que a ordem social tem por base o primado do trabalho, considerações exaustivamente debatidas neste estudo.

Por conseguinte, o trabalhador brasileiro, inicialmente protegido pelas normas infraconstitucionais, passou a ser resguardado pelas normas expressas nos artigos 7º e 8º da Lei Suprema, além de contar com o caráter imperativo dos princípios fundamentais.

Assim, no Estado Democrático de Direito, no qual a Constituição Federal não só reconhece a existência e a eminência da dignidade da pessoa humana, mas a transforma em valor supremo da ordem jurídica, não se pode dar atenção apenas aos interesses da economia que condicionam a atuação governamental.

Se, do ponto de vista econômico, as mudanças impostas pelas leis do mercado no campo das relações entre o capital e o trabalho, visando à manutenção da empresa e do emprego, são inevitáveis, urge que seja preservado o homem. Ele é o detentor de direitos fundamentais, amparado por normas que não podem ser afastadas ou eliminadas.

Acima da globalização, do interesse em aumentar a eficiência produtiva, reduzindo custos, está a dignidade do trabalhador. Quando se fala em adaptação da legislação ao capital de mercado, às realidades econômicas, o primeiro corte nos custos da empresa tem como alvo a mão de obra operária e o consequente aumento de horas trabalhadas por aqueles empregados que permaneceram na empresa. O que a dinâmica capitalista não procura é encontrar seus objetivos de baixar os custos e aumentar a produção na própria economia, buscando reduzir taxas e impostos e qualificar o empregado para evitar o reflexo direito no salário e demais direitos do trabalhador.

A atuação legislativa não deve permanecer na dependência de escolhas desarrazoadas que sobreponham a tomada de posições de caráter econômico em favor de "poucos", em detrimento de valores cuja natureza social tem alcance geral da comunidade.

Facilitar o imediato acesso do cidadão à educação de qualidade, direcionada à sua formação cultural e política, possibilita a efetiva participação não só na formação das decisões governamentais de maior relevância, como também no processo de concretização de direitos, mais precisamente aqueles assegurados por normas constitucionais.

Flávia Piovesan ensina:

> A partir do momento em que o Brasil se propõe a fundamentar suas relações com base na prevalência dos direitos humanos, está ao mesmo tempo reconhecendo a existência de limites e condicionamentos à noção de soberania estatal. Isto é, a soberania do Estado brasileiro fica submetida a regras jurídicas, tendo como parâmetro obrigatório

> a prevalência dos direitos humanos. Rompe-se com a concepção tradicional de soberania estatal absoluta, reforçando o processo de sua flexibilização e relativização, em prol da proteção dos direitos humanos. Este processo é condizente com as exigências do Estado Democrático de Direito constitucionalmente pretendido. Vale dizer, surge a necessidade de interpretar os antigos conceitos de soberania estatal e não intervenção, à luz dos princípios inovadores da ordem constitucional e, dentre eles, destaque-se o princípio da prevalência dos direitos humanos. Estes são os novos valores incorporados pelo texto de 1988 e que compõem a tônica do constitucionalismo contemporâneo. (PIOVESAN, 2003, p. 139)

Reitera-se que é nesse contexto que a flexibilização ou a modernização do Direito do Trabalho deve ser tratada, observando-se, de forma precípua, os princípios constitucionais da valorização do trabalho, da dignidade da pessoa humana, da produção da justiça social. Em suma, a elevação do nível de vida do trabalhador.

E é desse modo que se ressalta a relevância da função jurisdicional como instrumento propulsor de justiça no sentido de refletir e conferir às decisões judiciais a promoção e proteção dos direitos à vida, à saúde e à dignidade do homem, tendo como sua vertente de correspondência a igualdade de oportunidades para todos os indivíduos em contraposição às graves e crescentes desigualdades geradas pela globalização econômica.

Assim, toda regra jurídica que se afastar da ideia de justiça não deverá prevalecer. A eficácia interpretativa conferida pela nova ordem constitucional (BARROSO, op. cit., p. 36) expõe com maestria essa ideia: exige do órgão judiciário que interprete as normas de hierarquia inferior de acordo com as de hierarquia superior a que estejam vinculadas, a exemplo das leis constitucionais sobrepostas às infraconstitucionais, ou da própria Constituição em relação aos princípios.

Embora os princípios não disponham de superioridade hierárquica sobre as demais normas constitucionais, é imperioso reconhecer-lhes uma ascendência axiológica sobre o texto fundamental, até mesmo para dar unidade e harmonia ao sistema. O objetivo é nortear a interpretação das regras em geral, constitucionais e infraconstitucionais, para que o intérprete faça a opção, dentre as possíveis exegeses para o caso, por aquela que realiza melhor o efeito pretendido pelo princípio constitucional pertinente.

Levada esta acepção ao Direito do Trabalho, quando se confrontarem normas coletivas com direitos individuais dos trabalhadores assegurados por lei, no sentido de anulá-los ou restringi-los, compete ao juiz, em face dos poderes que lhe foram conferidos pela Carta Magna, independentemente do grau de jurisdição onde atua, fazer valer os princípios constitucionais e trabalhistas, vedando o retrocesso dos direitos fundamentais – nestes, inseridos os direitos sociais.

Constituem os princípios a essência, e sua aplicabilidade deve nortear não apenas o juiz, mas os aplicadores do direito. Constitui papel dos juristas, dos advogados, dos membros do Ministério Público e do Poder Judiciário disseminar o sentimento

constitucional, mudando, assim, o eixo de aplicação do Direito para garantir e realizar direitos fundamentais, dentre os quais se destacam os direitos dos trabalhadores, em sintonia com as exigências do Estado Democrático de Direito.

Imbuídos da necessária coragem e determinação, é possível e exigível adotar critérios compensatórios e protetores em favor da classe trabalhadora, duplamente hipossuficiente: além de, em grande parte, ser destituída de suporte financeiro suficiente para obter qualidade de vida compatível com a dignidade humana, ainda não detém conhecimento suficiente para fazer valer os seus direitos.

Claro está que a legislação trabalhista carece de reformulações, com vistas a transpor a imagem de um direito amparado excessivamente pelo Estado para conformar-se à realidade das partes numa relação empregatícia. Cuida-se impor limites à construção das normas pelos sujeitos do contrato, com o fito de não ocasionar uma desregulamentação legislativa, mas elegem-se os interesses do empregado de manifestar sua posição de forma "colegiada", com vistas a manter seu posto de trabalho.

6 Conclusão

Não se pode olvidar que a ciência jurídica suporta e requer alterações inequívocas para se adaptar às novas dinâmicas econômicas, políticas, culturais e sociais: é inquestionável a conformação do Direito do Trabalho às transformações desta nova realidade.

Contudo, é inadmissível perder de vista, em prol dessa adaptação, a necessidade de serem respeitadas as normas construídas pelo Estado, que, sob o crivo do Poder Legislativo, institui regramentos com vistas a conformar as relações sociais perante os anseios e clamores dos cidadãos.

A flexibilização do Direito do Trabalho surgiu exatamente da necessidade de adaptar a lei às alterações sofridas pela economia e pelos meios de produção. Todavia, a realidade a que se deu ensejo extrapolou a reclamada atualização das normas juslaborais, para representar um flagrante retrocesso às garantias mínimas do trabalhador.

É mister consignar que, na esfera juslaboralista, o fenômeno só tem respaldo legal nas estritas hipóteses e respeitadas as formas permitidas pelo poder constituinte originário. Qualquer alteração no texto fundamental, exercício de autonomia coletiva ou inovação normativa infraconstitucional não poderá modificar os permissivos contidos na Constituição. É inescusável comportar qualquer ampliação que afronte a rigidez constitucional proibitiva do retrocesso social, limitação esta diretamente afeita ao Direito do Trabalho.

Por essa razão, deve o fenômeno flexibilizatório amparar-se em premissas maiores, respeitando-se as hipóteses constitucionais que autorizam o ajuste da lei às ordens produtivas e realidades econômicas e os princípios fundamentais atualmente vigentes, sob pena de propiciar a sobreposição de interesses meramente econômicos

sobre os sociais. O trabalho deve voltar-se a produzir bens sociais, com vistas a se coadunar com os objetivos perseguidos pelo Estado Democrático de Direito.

O que não se pode admitir, sob a égide da flexibilização das garantias trabalhistas, é a mitigação de direitos, há muito adquiridos pelos trabalhadores, em prol do sistema econômico.

FLEXIBILIZATION LIMITS ON LABOR LAW UNDER A CONSTITUTIONAL VIEW

ABSTRACT: This work is intended to make a critical analysis on the theme of relaxation of labour standards in the face of legislative ambiguity regarding the limits and collective contract parameters, examined under the aspect of constitutional charges that deal with the matter on human labour protection in Brazil. This article will, initially, deal with the historical context that has enabled the discussion on the theme of flexibilization of labour law, in the case of the emergence of the concept in the Brazilian legal system. Transposed this section, the autonomy of labour legislation, their sources and collective private autonomy as the source material of Labour Law. Nearing the ideas raised plot, will be a reading of the topic under the constitutional framework, analyzing the limits imposed by the principiological standards, as expressly provided in Constitution. Following the logic of the research on which dealt the study, it argues whether the relaxation of labour laws, fetching principiological support, validates the insertion of the institute.

KEYWORDS: Relaxation. Autonomy. Limits. Constitution.

7 Referências bibliográficas

ALMEIDA, Dayse Coelho de. *A fundamentalidade dos direitos sociais e o princípio da proibição de retrocesso*. Inclusão Social, Brasília, v.2, n. 1, 2006.

BARROSO, Luis Roberto. *Fundamentos Teóricos e Filosóficos do Novo Direito Constitucional Brasileiro*. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

CARLI, Vilma Maria Inocêncio. *A Flexibilização dos Contratos de Trabalho*. São Paulo: ME, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios do direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Direitos Sociais*: O Problema de sua Proteção contra o Poder de Reforma na Constituição de 1988. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

SILVA, Antonio Álvares da. *Flexibilização das Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

_____; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.

URIARTE, Oscar Ermida. *A Flexibilidade*. São Paulo: Ltr, 2002.