

OS RISCOS DA FLEXIBILIZAÇÃO NORMATIVA CONTEMPORÂNEA NO BRASIL

Maria Cecília Ribeiro de Moraes

Acadêmica do 5º ano do Curso de Direito UNISAL. Bolsista do Programa de Iniciação Científica do Centro UNISAL (BIC-SAL). Endereço eletrônico: m.ceciliamoraes@gmail.com

RESUMO

O presente artigo tem como finalidade apresentar uma análise sobre Projeto de Lei n. 6787/2016 e as consequências jurídicas que a flexibilização normativa pode afetar os direitos e garantias fundamentais no âmbito do Direito do Trabalho. Para tal, realiza-se um estudo histórico do Direito do Trabalho, Princípios do Direito do Trabalho que são norteadores para a aplicação de uma justiça social que pode ser comprometida pela falta de equilíbrio e limitação das flexibilizações normativas em tramitação no Poder Judiciário, desse modo causando retrocesso dos direitos trabalhistas adquiridos ao longo de muitos anos.

Palavras-chave: dignidade da pessoa humana; proteção ao trabalho; flexibilização normativa

INTRODUÇÃO

O presente estudo, através da perspectiva constitucional, inicia com uma análise histórica do Direito do Trabalho no Brasil, o reconhecimento da dignidade da pessoa humana juntamente com a valorização do trabalho na Constituição Federal de 1988. O Estado é o detentor do poder e tem como responsabilidade a proteção da Justiça do Trabalho e manutenção de uma sociedade pacífica e justa. No âmbito do Direito do Trabalho, a flexibilização normativa se faz presente constantemente, para que as normas trabalhistas estejam em conformidade com o mercado de trabalho atual, desde que respeitados os limites da lei.

Em 2016, foi proposto na Câmara dos Deputados um Projeto de Lei (PL 6787/2016) que tem como objetivo alterar o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho. Tal projeto caracteriza uma flexibilização de normas trabalhistas, tendo como previsão que Acordos Coletivos prevaleçam sobre a lei.

Na elaboração do presente trabalho, abordou sobre a dignidade da pessoa humana e sua relação com o Direito do Trabalho, ambos previstos na Constituição Federal, além disso, foi realizada uma análise do referido Projeto de Lei e estudo das normas trabalhistas vigentes.

1. O TRABALHO SOB SEU ASPECTO HISTÓRICO E COMO ELEMENTO EFETIVADOR DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

1.1. HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

Historicamente o Brasil foi o último país a abolir a escravidão com a criação da Lei Áurea, podendo ser considerada como ponto de partida da História do Direito do Trabalho Brasileiro. Ela, a princípio, aboliu a escravidão e instituiu a Justiça do Trabalho no ordenamento jurídico do país. Consequentemente, nasceu a relação de emprego. Mas somente no século XIX surgiria a humanização e importância social do trabalho humano. Desta forma, criando regras jurídicas, ideologias de ação e organizações coletivas, ou seja, gerando normas regulamentadoras do trabalho humano.

A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919 e tem como finalidade social a instituição de uma sociedade com direito a um trabalho que respeite a dignidade da pessoa humana:

(...) é a agência das Nações Unidas que tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. O Trabalho Decente, conceito formalizado pela OIT em 1999, sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. (OIT, 2017)

A OIT considera um Trabalho Decente aquele que respeita e aplica os direitos fundamentais, em especial os definidos pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho como, por exemplo, a liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado, abolição efetiva do trabalho infantil, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

Entre os anos de 1888 a 1930 surgiram manifestações esparsas justralhistas e neste período o Brasil se encontrava no segmento agrícola cafeeiro em São Paulo, industrialização da capital paulista e Rio de Janeiro, antigo Distrito Federal. Mais adiante, em 1930 ocorre a institucionalização do Direito do Trabalho e se consubstancia através de várias normas

esparças, desse modo organizando o sistema justralhista controlado pelo Estado. O Decreto 19.443 de 26.11.1930 criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, após alguns meses instituiu o Departamento Nacional do Trabalho através do Decreto 19.671-A.

Após um ano, a área sindical também foi objeto de regulamentação federal pelo Decreto 19.770 de 19.3.1931. Logo em seguida, no ano de 1932, foi criado o sistema judicial de conflitos trabalhistas, o Decreto n. 21.396 de 21.3.1932 instituiu a Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento, no qual somente empregados integrantes do sindicalismo oficial poderiam propor ação. Em 1943 reuniu-se em uma única norma: Consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto-Lei n. 5.452 de 1.5.1943), tendo como natureza um código do trabalho.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988 ocorreu a valorização do trabalho humano, reconhecendo seus direitos e garantias fundamentais no novo texto Máximo da República.

1.2. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA CONSOANTE COM A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A dignidade da pessoa humana foi e ainda é tema de inúmeras discussões no âmbito jurídico. Uma busca que deve ser incessante para a manutenção de uma sociedade pacífica e justa. Kant em sua obra Fundamentação da Metafísica dos Costumes afirma que na sociedade que busca fins, encontrará preço ou dignidade. Dessa forma, tudo que há um preço pode ser substituído por algo equivalente. No entanto, quando algo está acima de qualquer preço, isto é dignidade e, portanto não se permite o equivalente. O ser humano deve ser reconhecido com sujeito de uma sociedade, não somente de forma individual, mas também em um contexto comunitário e social. Luis Roberto BARROSO (2010, p.11) apresenta uma definição sobre a dignidade humana:

A dignidade humana, então, é um valor fundamental que se viu convertido em princípio jurídico de estatura constitucional, seja por sua positivação em norma expressa seja por sua aceitação como um mandamento jurídico extraído do sistema. Serve, assim, tanto como justificação moral quanto como fundamento normativo para os direitos fundamentais.

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é previsto no ordenamento jurídico em seu Art.1º, III da CF/88:

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade

da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (grifo) V - o pluralismo político. (BRASIL, 1988)

No mesmo texto constitucional, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa são previstos como direito e garantia fundamental. Sobre o princípio da dignidade da pessoa humana, Luis Roberto BARROSO (2010, p.12) elucida:

A identificação da dignidade humana como um princípio jurídico produz consequências relevantes no que diz respeito à determinação de seu conteúdo e estrutura normativa, seu modo de aplicação e seu papel no sistema constitucional. Princípios são normas jurídicas com certa carga axiológica, que consagram valores ou indicam fins a serem realizados, sem explicitar comportamentos específicos. Sua aplicação poderá se dar por subsunção, mediante extração de uma regra concreta de seu enunciado abstrato, mas também mediante ponderação, em caso de colisão com outras normas de igual hierarquia. Além disso, seu papel no sistema jurídico difere do das regras, na medida em que eles se irradiam por outras normas, condicionando seu sentido e alcance.

Nota-se que o Art. 170 da Constituição Federal aborda sobre a Ordem Econômica e Financeira apresenta os seguintes fundamentos:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, [...] VIII - *busca do pleno emprego*; (grifo nosso)

A valorização do trabalho deve ser observada juntamente com o Art. 7º da Constituição Federal de 1988, que dispõe sobre uma relação contratual protegida entre aqueles que integram a relação de trabalho. A Carta Máxima da República de 1988 pactua direitos e garantias fundamentais que devem ser aplicados em todos os ramos do Direito Brasileiro.

2. O TRABALHO SUA PERSPECTIVA INFRACONSTITUCIONAL

2.1. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO, PRESERVAÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO

No âmbito da Justiça e do Processo Laboral o Princípio da Proteção ao empregado tem como finalidade de compensar a desigualdade na relação de emprego, tendo vista que o empregado é a parte hipossuficiente. Segundo Alice Monteiro de BARROS (2016, p. 23), esse princípio está sofrendo modificações pela própria lei, o fenômeno que está causando isto

é chamado de flexibilização normatizada. O desafio dessa flexibilização é manter o equilíbrio para que não ocorra o retrocesso dos direitos trabalhistas, como antes era norteado pela autonomia de vontades e descaracterizando a finalidade de uma justiça social.

Vários são os momentos em que se verifica tal preocupação na Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 8º. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Art. 9º. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação. (BRASIL, 1943)

A respeito das nulidades absolutas, estatui o seu artigo 468:

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (BRASIL, 1943)

Isto posto, os referidos artigos auferem proteção para o Direito do Trabalho, por exemplo, caso exista lacunas na legislação trabalhista, o legislador terá que decidir através das fontes do direito, respeitar os princípios constitucionais e especiais do direito do trabalho. Ao contrário, todos os atos que violarem a aplicação e princípios contidos nas leis trabalhistas serão considerados nulos. A respeito dos contratos individuais, somente serão permitidos se respeitarem as normas trabalhistas e não auferirem prejuízos ao trabalhador.

2.2. OS CONFLITOS E OS PROCEDIMENTOS DE RESOLUÇÃO NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Os procedimentos para resolução dos conflitos na relação de emprego são resolvidos através do Poder Judiciário do Trabalho. Mesmo a arbitragem sendo permitida, não é utilizada. De fato, quase todos os conflitos, sendo eles individuais ou coletivos, são canalizados para a Justiça do Trabalho. Sendo as tratativas diretas com os empregadores são raríssimas. Mas mesmo assim, a solução dos conflitos fica para o Poder Judiciário. Os contratos de trabalho são, em regra, por prazo indeterminado, e excepcionalmente por prazo determinado, a inexistência de qualquer impedimento ou restrição aos empregadores no tocante rescisão dos contratos de trabalho, as alterações aos contratos individuais de trabalho, ainda que com o consentimento dos trabalhadores, desde que cause prejuízo ao mesmo, são nulas de pleno direito, as fraudes aos dispositivos legais são consideradas nulas para todos os

efeitos jurídicos, o direito sindical não contempla a Liberdade – este é um mero resumo das particularidade que o direito do trabalho brasileiro apresenta atualmente. Por isto, os conflitos coletivos são resolvidos pelo Poder Judiciário. Como também, o exercício do direito de greve ainda sofre sérias restrições. A inexistência de mecanismos legais e permanentes de representação (sindical ou genérico) dos trabalhadores nos locais de trabalho, a fiscalização trabalhista é frágil e insuficiente, e os processos aumentam a cada ano.

2.2. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA

A negociação coletiva de trabalho, e os acordos normativos resultantes dela, como parte integrante do Direito Sindical, sofrem a interferência do Estado em seu desenvolvimento. A estrutura da negociação coletiva brasileira é toda estabelecida em lei. É fixada a contratação anualmente, com intermédio de categorias com conteúdos limitados, sendo estabelecida a vigência de acordos normativos, como também a composição obrigatória dos conflitos através da intervenção de árbitros eleitos de comum acordo pelas partes ou pela intervenção do Poder Judiciário.

Entende-se por flexibilização trabalhista, por sua vez, a possibilidade jurídica, desde que estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou parâmetros próprios para sua incidência. O desrespeito aos limites legais e constitucionais impostos à flexibilização conduzem à invalidade da respectiva cláusula inserida no instrumento coletivo negociado. A exemplo cita-se a diminuição do intervalo para refeição e descanso em jornadas superior de 06 horas, a desconsideração da natureza salarial e das repercussões contratuais do tempo gastos em horas in itinere, o alongamento do prazo legal para pagamento de salários e outros.

A desregulamentação trabalhista representa a retroatividade por lei da normatização trabalhista a respeito de determinações sobre relações socioeconômicas ou da relação de trabalho. Ocorre através de iniciativas legais que permitem exceções nas normas do direito do trabalho. Com isso, resulta em maior concentração de renda e maior precarização das condições de trabalho.

A flexibilização das normas trabalhistas em crise econômica reflete diretamente nas relações do trabalho. A diminuição dos direitos trabalhistas tem sido utilizada como uma solução da crise laboral pelo empregador. Esta possibilidade é definida como a possibilidade das partes, empregado e empresa estipularem, diretamente ou através de suas entidades

sindicais, a regulamentação de suas relações sem subordinação ao Estado, regulamentando da melhor forma e atendendo aos interesses de cada um, trocando mútuas concessões. Entretanto, o respectivo tema coloca em confronto a sobrevivência econômica das empresas e o respeito às garantias e direitos fundamentais à dignidade humana.

Atualmente, os empresários fazem pressão para que haja redução dos direitos trabalhistas com o objetivo de alterar a carta trabalhista, e utilizando a crise financeira mundial como motivo para tal através da flexibilização, desrespeitando os limites legais.

A flexibilização das normas laborais, deve ser analisada com cautela, pois não poderá colocar em risco os direitos adquiridos pelos trabalhadores. Deve ser utilizada como última solução cabível. Há uma diferença quando as empresas então tendo prejuízo ou uma queda nas vendas.

3. A PROPOSTA DE FLEXIBILIZAÇÃO DO PROJETO DE LEI N. 6787/2016

O Projeto de Lei 6787/2016 se aprovado irá alterar o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário e outras providências.

Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre: I - parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho; II - pacto quanto à de cumprimento da jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas mensais; III - participação nos lucros e resultados da empresa, de forma a incluir seu parcelamento no limite dos prazos do balanço patrimonial e/ou dos balancetes legalmente exigidos, não inferiores a duas parcelas; IV - horas in itinere; V - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos; VI - ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria; VII - adesão ao Programa de Seguro-Emprego - PSE, de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; VIII - plano de cargos e salários; IX - regulamento empresarial; X - banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento; XI - trabalho remoto; XII - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado; e XIII - registro de jornada de trabalho. (BRASIL, 2016)

O referido projeto de lei irá permitir que a negociação entre o empregado e o empregador prevaleça sobre o legislado. Atualmente as negociações coletivas não podem

diminuir os direitos dos trabalhadores, com a aprovação deste projeto, isto será permitido. Com isso, os direitos dos trabalhadores irão ficar vulneráveis e sem proteção estatal. Como já mencionado a flexibilização sem limites e desequilibrada irá trazer prejuízos para o empregado, retirando direitos fundamentais dos trabalhadores.

Vale ressaltar que a negociação coletiva já tem força de lei, nos termos do art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal “*São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.*” (BRASIL, 1988)

Este artigo deve observar o caput, ou seja, prever melhores condições do que as previstas em lei. Destarte, o presente Projeto de Lei apresenta modificações significativas que irão beneficiar o empregador e retirando ou reduzindo direitos do empregado. No Direito do Trabalho irá se aplicar sempre a norma mais favorável ao empregado. Nesse Projeto de Lei proposto, o Acordo Coletivo irá prevalecer sobre a Lei, dessa forma desrespeitando a Constituição Federal.

A flexibilização pode ainda gerar consequência no processo da terceirização. A terceirização no âmbito do Direito do Trabalho, segundo Maurício Godinho DELGADO (2015, p. 473), “*se refere ao fenômeno pelo qual dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente*”.

Dessa forma, o trabalhador será inserido no mercado de trabalho como tomador de serviços sem criar laços com aquele no qual irá prestar o serviço, sem criar laços trabalhistas, conhecido como modelo trilateral, se forma com a presença de três elementos: o obreiro (prestador de serviços, que realiza suas atividades), a empresa tomadora de serviço (o obreiro presta serviço, e assim tendo o vínculo jurídico com este), e a empresa que contrata os serviços da tomadora de serviço, sem haver vínculo jurídico com o obreiro.

A terceirização é um ramo novo no Direito do Trabalho, sendo instituído somente no ano de 1970, na Lei n. 6.019 de 1974, referente à Lei do Trabalho Temporário. Logo após, a Lei. 7.102/83 autorizou a terceirização no serviço de vigilância bancária. E desde então, nota-se um aumento desse fenômeno em demais áreas no mercado de trabalho, mesmo sem autorização através de texto legal. Em seguida, após analisar a crescimento da terceirização, o Tribunal Superior do Trabalho redigiu duas súmulas de jurisprudência uniforme: Súmula n.256 de 1986 e depois a Súmula de n. 331 de 1997 no qual realizou uma revisão na súmula anteriormente citada.

A terceirização vem se desenvolvendo paralelamente ao Direito do Trabalho, como se fosse um processo informal. A primeira referencia legal foi no segmento estatal, o Decreto – Lei n.200 de 1960 e Lei 5.645 de 1970 autorizam a contratação de serviços meramente executivos e operacionais de empresas do ramo privado na Administração Pública, denominado como descentralização administrativa:

“Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada. [...] § 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.” (Art 10, § 7º do Dec.-Lei n. 200/67)

O Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula n. 331 regulamentou pontos essenciais a respeito da terceirização e estabelecendo garantias para os empregado terceirizado. Como também estabeleceu que a terceirização somente poderá ser utilizada em atividade-meio:

Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

A atividade-meio, segundo Sergio Pinto MARTINS (2009, p.133):

A atividade – meio pode ser entendida como a atividade desempenhada pela empresa que não coincide com seus fins principais. É a atividade não essencial da empresa, secundária, que não é seu objeto central. É uma atividade de apoio ou complementar. São exemplos da terceirização na atividade – meio: a limpeza, a vigilância, etc. Já a atividade fim é a atividade em que a empresa concentra seu mister, isto é, na qual é especializada. À primeira vista, uma empresa que tem por atividade a limpeza não poderia terceirizar os próprios serviços de limpeza. Certas atividade- fins da empresa podem, ser terceirizadas, principalmente se compreendem a produção, como ocorre na indústria automobilística, ou na compensação de cheques, em que a compensação pode ser conferida a terceiros, por abranger operações interbancárias.

A partir dessa definição, compreende-se que a atividade-meio é um complemento para que a atividade-fim seja realizada com agilidade. Nesse sentido destaca MARTINS (2009, p.135):

O objetivo principal da terceirização não é apenas a redução de custo, mas também trazer agilidade, flexibilidade, competitividade à empresa e também para vencer no mercado. Esta pretende, com a terceirização, a transformação dos seus custos fixos em variáveis, possibilitando o melhor aproveitamento do processo produtivo, com a transferência de numerário para aplicação em tecnologia ou no seu desenvolvimento, e também em novos produtos.

Em face do que foi exposto, o autor supramencionado considera a terceirização como uma forma de flexibilidade. A terceirização mantém um liame em relação a flexibilidade normativa, da mesma forma que a flexibilidade normativa é vista como um instrumento para que possa acompanhar a evolução da sociedade no âmbito justralhista, desde que, respeitos os limites impostos pela lei. Da mesma forma, que a terceirização pode, na verdade, se caracterizar como um exemplo de novo modelo de trabalho e que o Direito do Trabalho deve tutelar para que o trabalhador não tenha a precarização de seus direitos e garantias fundamentais corrompidos.

A terceirização é considerada um fenômeno que se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista, criando uma relação conflituosa com o Direito do Trabalho.

Amauri Mascaro entende que na terceirização, o empregado terceirizado, quase sempre, está subordinado à empresa interposta e com a tomadora de serviços, e por isso, nota-se que a relação tripartite entra em confronto com o clássico entendimento da subordinação, resultando em um fenômeno social complexo (NASCIMENTO, 2011, p.211).

Observa-se que a crise econômica influencia diretamente a flexibilização porque os direitos sociais são um ônus insuportável para as empresas. Novamente, Amauri Mascaro Nascimento:

O direito do trabalho vive atualmente um conflito entre as suas concepções, a protecionista, acusada de hipergarantista, de afetar desenvolvimento econômico e a livre iniciativa, e a reformista que defende que a flexibilização das leis e a reavaliação no plano teórico, dos seus princípios e funções, pondo-se a flexibilização como uma polêmica reação contrária à rigidez da legislação tutelar do trabalhador” (NASCIMENTO, 2011, p.68).

Neste momento em que a sociedade se contrata, conclui-se que há o interesse de transformar o contrato de trabalho em um contrato cível, e que a terceirização surge como uma estratégia e solução para o mercado econômico, e descaracterizando a função social de manter um trabalho justo, que respeite os direitos e garantias do trabalhador. Sendo assim, a

terceirização pode ser considerada uma vertente ou consequência da flexibilização. E que não observados os limites legais, podem acarretar prejuízos para a parte hipossuficiente, o empregado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, conclui-se que a Constituição Federal de 1988 tem como eixo norteador a dignidade da pessoa humana. Com isso, a valorização do trabalho humano deve ser observada a fim de respeitar tal princípio constitucional. Dentro desta interpretação sistêmica que a Constituição apresenta, a flexibilização normativa no âmbito do Direito deve ser respeitar os direitos do empregado. Verificou-se que apesar da Carta Máxima da República tenha como finalidade aplicar sempre normas mais favoráveis ao empregado, respeitando constantemente a dignidade da pessoa humana, no entanto a flexibilização normativa sem limitações e de forma desequilibrada pode representar ameaças aos direitos do trabalhador.

Contudo, a Consolidação das Leis Trabalhistas foi instituída nos anos 40, entende-se que se faz necessário uma atualização das normas trabalhistas para acompanhar a situação atual do mercado de trabalho. Para isso ser eficaz, deve se fazer um estudo aprofundado para uma modernização das normas, desde que os direitos dos trabalhadores sejam mais benéficas, visando uma qualidade de vida conjuntamente com um trabalho digno.

No entanto, existem pessoas que defendem a aprovação do referido Projeto de Lei que alterará a Carta Trabalhista, alegando que há uma limitação da manutenção dos direitos trabalhistas, ou seja, a modernização das normas trabalhistas. A manutenção de direitos laborais deve observar a garantia constitucional da dignidade humana sempre de acordo com a proteção ao trabalhador. A partir disso, a manutenção dos direitos trabalhistas é uma questão que deve ser analisada e estudada com responsabilidade pelos sindicatos, empresas e o governo de forma equilibrada. A flexibilização trabalhista deve estar de acordo com os parâmetros legais, ou seja, sem a ocorrência de abusos das normas trabalhistas, sem a redução de direitos trabalhistas e respeitando a dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2016.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 6787 de 2016**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>> Acesso em: 25 de fev. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. **Declaração dos direitos humanos**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/docs/>> Acesso em: 28 jan. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Sobre a OIT**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>> Acesso em: 26 jan.2017

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 9 ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14.ed. São Paulo: LTr, 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**.10.ed. São Paulo: LTr,2016.

KANT, Immanuel. Textos selecionados: **Fundamentação da metafísica dos costumes**. São Paulo: Abril Cultural, 1980. (Os Pensadores).

BARROSO, LUIS ROBERTO. **A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo: Natureza Jurídica, Conteúdos Mínimos e Critérios de Aplicação**. Versão provisória para debate público. Mimeografado, dezembro de 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. **A flexibilização dos direitos trabalhistas: um discurso que não se sustenta**. Disponível em: <<http://cartamaior.com.br/?/Editoria/Economia/A-flexibilizacao-dos-direitos-trabalhistas-um-discurso-que-nao-se-sustenta/7/35607>> Acesso em: 28 fev.2017.

XAVIER, Luiz Gustavo. **Flexibilização das leis trabalhistas em favor de acordos extrajudiciais não tem consenso**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/radio/materias/RADIOAGENCIA/511880-FLEXIBILIZACAO-DAS-LEIS-TRABALHISTAS-EM-FAVOR-DE-ACORDOS-EXTRAJUDICIAIS-NAO-TEM-CONSENSO.html>> Acesso em: 28 fev.2017.