

A flexibilização das normas trabalhistas e o princípio protetor do empregado

*Zeyad Reda Safadi**

Resumo

O presente artigo busca analisar a política de flexibilização das normas referentes à relação de emprego, mas para analisar tal flexibilização faz-se necessário, neste caso, explanar sobre os princípios do direito do trabalho, tendo em vista que na aplicação das normas trabalhistas os princípios têm grande influência. Um dos princípios que limitam o poder da flexibilização é o princípio protetor do empregado, o qual será explorado neste artigo.

Palavras-chave: Empregado. Norma. Princípios. Proteção.

Introdução

Na área do direito do trabalho existem muitos princípios que norteiam o aplicador das normas jurídicas. Em vista do princípio protetor do empregado, o ordenamento jurídico precisa optar por normas mais favoráveis aos trabalhadores, ou seja, por exemplo, o juiz do trabalho ao decretar a sentença terá que optar pelo caminho que seja melhor para o empregado, com as limitações das normas. A flexibilização das normas trabalhistas busca a razoabilidade na aplicação dessas. Flexibilizar está ligado ao sentido de razoabilidade, de política do direito.

* Aluno no curso de Mestrado Acadêmico em Ciência Jurídica do CPCJ/Univali. E-mail: zeyad_mgsf@hotmail.com

→ <http://dx.doi.org/10.5335/rjd.v27i2.4678>

O princípio protetor do empregado

O direito do trabalho deve observar as normas constitucionais e, também, os princípios. Conforme algumas Teorias do Direito, os princípios passaram à norma.

A normatividade dos princípios, tanto dos expressos na ordem jurídica quanto dos não expressos, é reconhecida pelo pensamento jurídico contemporâneo, mas é importante mencionar que as normas podem ser, além de princípios, regras.

As regras são mais precisas que os princípios, pois estabelecem obrigações, proibições e permissões. As regras podem ser estabelecidas no âmbito fático e jurídico. Os princípios, por sua vez, não determinam condutas específicas, mas a realização de valores, como, por exemplo, a igualdade, a dignidade da pessoa humana, a liberdade, etc.

O autor Ruy Samuel Espíndola, em sua obra,¹ discorre o seguinte:

Hoje, no pensamento jurídico contemporâneo, existe unanimidade em se reconhecer aos princípios jurídicos o *status* conceitual e positivo de norma de direito, de norma jurídica. Para este núcleo de pensamento, os princípios têm positividade, vinculatividade, são normas, obrigam, têm eficácia positiva e negativa sobre comportamentos públicos ou privados, bem como sobre a interpretação e a aplicação de outras normas,

como as regras e outros princípios derivados de princípios de generalizações mais abstratas. E esse caráter normativo não é predicado somente dos “princípios positivos de Direito”, mas também, como já acentuado, dos “princípios gerais de Direito”. Reconhece-se, destarte, normatividade não só aos princípios que são, expressa e explicitamente, contemplados no âmago da ordem jurídica, mas também aos que, defluentes de seu sistema, são anunciados pela doutrina e descobertos no ato de aplicar o Direito.

Noberto Bobbio² também defende a normatividade dos princípios, com os seguintes argumentos.

Para sustentar que os princípios gerais são normas, os argumentos são dois, e ambos válidos: se são normas aquelas das quais os princípios gerais extraídos, através de um procedimento de generalização sucessiva, não se vê por que não devam ser normas também eles: se abstraio da espécie animal, obtenho sempre animais, e não flores ou estrelas. Em segundo lugar, a função para a qual são extraídos e empregados é a mesma cumprida por todas as normas, isto é, a função de regular um caso.

Mesmo que os princípios apresentem força normativa, esses dependem da regra. Um modelo de sistema jurídico estabelecido apenas por princípios, sem regras, seria um verdadeiro caos. Para existir segurança jurídica, no presente século, é necessária a existência de regras principalmente as regras positivadas com penas de punições. O autor Canotilho³ menciona que

[...] a indeterminação, a inexistência de regras precisas, a coexistência de princípios conflitantes, a dependência do possível fático e jurídico, só poderiam conduzir a um sistema falho de segurança jurídica e tendencialmente incapaz de reduzir a complexidade do próprio sistema.

Um sistema alicerçado apenas em princípios não estabelece a segurança jurídica pelo fato do legislador não ter o poder de estabelecer, por meio de regras, ordem de preferência normativa.

Mas, por outro lado, um modelo de sistema constituído apenas por regras deixaria o aplicador da lei desnorreado, nas situações em que as regras necessitam de interpretações. Conclui-se que os princípios e as regras não são independentes um do outro. Nessa perspectiva, o direito do trabalho também não deve ser interpretado em desconformidade com os princípios, nem com as regras.

Quando o assunto é especificadamente o princípio protetor do empregado, Godinho⁴ menciona:

[...] o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro – visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. A noção de tutela obreira e de retificação jurídica da reconhecida desigualdade socioeconômica e de poder entre os sujeitos da relação de emprego (ideia inerente ao princípio protetor) [...] abrange quase todos os princípios especiais do

Direito Individual do Trabalho. Como excluir essa noção do princípio da imperatividade das normas trabalhistas? Ou do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas? Ou do princípio da inalterabilidade contratual lesiva? Ou da proposição relativa à continuidade da relação de emprego? Ou do princípio da irretroação das nulidades? E assim sucessivamente. Todos esses outros princípios especiais também criam, no âmbito de sua abrangência, uma proteção especial aos interesses contratuais obreiros, buscando retificar, juridicamente, uma diferença prática de poder e de influência econômica e social apreendida entre os sujeitos da relação empregatícia.

Com tal explanação, Delgado deixou claro que não é a favor dos juristas que subdividem o princípio protetor do empregado em três princípios. Como é o caso do autor Plá Rodríguez,⁵ que divide o princípio da proteção ao trabalhador em: a) princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador; b) princípio da interpretação: *in dubio, pro misero*; e c) princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador.

Tratemos, pois, cada um desses princípios.

Quanto ao princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador, todo tratamento favorável ao trabalhador, concedido habitualmente, de forma tácita ou oral, torna-se integrado ao contrato de trabalho, não devendo ser suprimido. O art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) esclarece o princípio em tela ao

dizer que nos contratos de trabalho a licitude das alterações dependem de mútuo consentimento e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, em prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia.

Mesmo quando o tratamento mais favorável, ao empregado, for concedido espontaneamente pelo patrão, prevalecerá sobre os menos favoráveis.

Para haver a incorporação de uma benesse ao contrato de forma definitiva existem alguns requisitos, dentre esses, por exemplo, que os “benefícios” ofertados pelo empregador não sejam, na verdade, malefícios à saúde do trabalhador. O cigarro e as bebidas alcóolicas são exemplos claros de produtos que geram malefícios à saúde. Tais produtos, mesmo que ofertados pelo empregador, de forma alguma integrará ao salário dos trabalhadores como se fosse *salario in natura* (salário que, mesmo não sendo pago em dinheiro, integra o salário do empregado para todos os fins, como se fosse dinheiro).

Por sua vez, o princípio da norma mais favorável diz que havendo conflito entre normas passíveis de aplicação a um mesmo empregado, o intérprete deverá optar por aquela que lhe for mais favorável, independente da hierarquia formal.

No direito do trabalho, a regra não é a mesma de outros ramos do direito, pois em outras esferas a hierarquia da norma deve ser respeitada. O direito do trabalho, como visto, preza pela norma mais favorável aos trabalhadores mesmo que tal norma seja, hierarquicamente, inferior a outras normas passíveis de aplicação no mesmo caso.

Por fim, o Princípio do *indubio, pro misero* recomenda que o intérprete opte pela interpretação mais favorável ao trabalhador, quando estiver diante de uma norma que comporte mais de uma interpretação razoável e distinta. Ou seja, quando existir dúvida sobre a aplicação de algumas normas, o exegeta deverá optar por aquela que beneficiar o empregado.

A flexibilização das normas trabalhistas

Em consequência da revolução tecnológica, a globalização da economia e a crise econômica ocorrida em vários países fizeram crescer as disputas no mercado internacional. Com a meta de ganhar da concorrência, as empresas buscaram diminuição nos custos e, por consequência, naqueles referentes à mão de obra.

Muitas vezes, a redução dos custos com a mão de obra não é permitida em lei. A flexibilização surge como um possível caminho para evitar as de-

missões em massa, das empresas que precisam reduzir custos para continuarem com forças para se manterem no mercado. Vólia, em sua obra⁶ disse:

Flexibilizar significa criar exceções, dar maleabilidade à rígida lei trabalhistas, autorizar a adoção de regras especiais para casos diferenciados. [...]

Entretanto, a redução de direitos trabalhistas deve ser utilizada de forma criteriosa, e, em alguns casos, apenas para a manutenção da saúde da sociedade empresária ou empresário e a preservação de direitos absolutos e universais que são: o direito à dignidade humana, os direitos fundamentais do trabalho e a preservação da proteção do trabalhador.

Existem muitos autores que defendem a teoria neoliberalista, eles são liberais quanto à supressão dos direitos e das garantias dos empregados em face do argumento de que é o excesso de encargos trabalhistas que dificulta a gestão empresarial e o crescimento econômico. Eles insistem que a negociação coletiva deve prevalecer sobre as leis correspondentes, vulnerando, pela vontade coletiva dos sindicatos, as garantias conquistadas. Essa teoria não tem sido aplicada por maior parte dos aplicadores da lei.

O Ministério Público do Trabalho labora arduamente para combater as fraudes trabalhistas e o pensamento de permitir a exploração dos empregados para o enriquecimento de poucos empresários. Afinal, a flexibilização não é exploração, mas é, usufruir do

princípio da razoabilidade que traz a aplicação das normas com uma visão da realidade, pois não adianta ser um bitolado e extremista aplicador da lei, que a segue “ao pé da letra”, fazendo com que exista mais uma empresa falida e insolvente. E quando isso ocorre, o que se tem analisado, é que nunca mais os empregados recebem os valores garantidos na sentença que foi arbitrada, pois não usaram da flexibilização e do princípio da razoabilidade.

Pastore,⁷ referindo-se ao direito do trabalho, afirma que o “excesso de legislação no Brasil conspira contra a ampliação do espaço da negociação,” defendendo existir maior liberdade nas negociações muitos problemas econômicos seriam solucionados com muito mais eficiência.

A flexibilização não usurpada nasce como possível solução para enfrentamento da crise, facilitando a negociação das empresas brasileiras. A flexibilização cria oportunidades de negociações justas, não que a lei não seja justa, mas a flexibilização permite ao aplicador da lei olhar além da lei, visando a encontrar uma justa aplicação em cada caso.

Catharino⁸ afirma que a flexibilização é o antônimo de rigidez e, por isso, flexibilizar é fazer do rígido flexível ou tornar mais flexível o que há. Conceitua como “flexibilização a

adaptação de normas jurídicas trabalhistas para atender às alterações na economia, refletidas nas relações entre trabalho e capital”.

Mas, como analisado, a redução de direitos trabalhistas deve ser utilizada de forma criteriosa e, em alguns casos, apenas para a manutenção da saúde da sociedade empresarial e, ao mesmo tempo, para a preservação de direitos absolutos e universais, dentre os quais o direito à dignidade da pessoa humana.

A flexibilização das normas trabalhistas não tem por objetivo enriquecer os empregadores e menosprezar o direito à dignidade da pessoa humana, muito pelo contrário, tem o objetivo de garantir o cumprimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Ainda, nesse contexto, a flexibilização tem o sentido de analisar a verdade real da negociação laboral e negociar a melhor forma do cumprimento das obrigações do empregador. Não criando um ex-empregador falido e insolvente, mas sim, um empregador que respeita, realmente, os direitos e as garantias dos trabalhadores.

Para os direitos fundamentais dos trabalhadores serem cumpridos, os empregadores precisam de ferramentas. Um empregador que quer cumprir com os seus deveres em face dos direitos de seus trabalhadores, à luz da dignidade da pessoa humana, é

bem diferente de um empregador que quer explorar seus empregados.

Os empregadores que querem explorar e não flexibilizar, são aqueles que impõem excesso de trabalho e pouco descanso para repor o mínimo de energia; são os que se preocupam mais com os lucros, a ponto de arriscarem a vida dos empregados por não comprarem os equipamentos de segurança necessários.

Existem muitas formas de um empregador explorar e não respeitar seus empregados, por isso é necessário que hajam leis com penas para os gananciosos empregadores. A flexibilização busca evitar demissões em massa, busca garantir os direitos dos trabalhadores em face da verdade dos fatos, e busca garantir que realmente os empregadores tenham condições de pagarem todos os direitos dos seus trabalhadores. Flexibilizar não quer dizer explorar.

Segundo Arnaldo Sussekind,⁹ a flexibilização foi classificada da seguinte forma:

A) Flexibilização funcional, que corresponde à capacidade da sociedade empresária ou empresário de adaptar seu pessoal para que assuma novas tarefas ou aplique novos métodos de produção. É a era da multifuncionalidade, isto é, aproveitamento máximo do mesmo trabalhador para diversas tarefas; b) flexibilização salarial, que consiste na vinculação dos salários à produtividade e à demanda dos seus produtos. Desta forma, o salário varia de acordo com a produção de cada trabalhador, estimando a com-

petição e premiando o mais produtivo; c) flexibilização numérica, que consiste na faculdade de adaptar o fator trabalho à demanda dos produtos da empresa; d) flexibilização para manutenção da saúde da pessoa jurídica. Consiste na redução ou supressão de vantagens para superação da crise econômica enfrentada pela empresa. A extremada medida deve ser autorizada através de norma coletiva. Isto porque as demais flexibilizações visam o aumento da lucratividade sacrificando direitos dos trabalhadores, enquanto a flexibilização necessária é medida de manutenção dos empregos, é remédio paliativo ou de cura, que visa garantir direitos mínimos do trabalhador, como forma de vida digna, em troca da recuperação da sociedade empresária ou do empresário.

Quanto aos agentes, a flexibilização pode ser dividida em três tipos: a) unilateral, quando imposta por autoridade pública ou pelo empregador, como ocorre no Chile, Panamá e Peru; b) negociada com o sindicato (Espanha e Itália); c) mista, isto é, pode ser unilateral ou negociada (Argentina).

Amauri Mascaro Nascimento,¹⁰ por sua vez, sugere outra forma de classificar a flexibilização.

A) quanto a finalidade: será de proteção para preservar a ordem social; de adaptação com acordos derogatórios; e de desproteção quando suprimir direitos; b) quanto ao conteúdo, divide-se: flexibilização do modelo jurídico-normativo de relações de trabalho, passando-se de um totalmente legislado para um misto ou aberto; c) quanto às formas de contratação, a flexibilização ocorre pelo uso de contratos por tempo parcial, pelo emprego dividido; d) quanto aos direitos do trabalhador, a flexibilização recai sobre a compensação de jornada, supressão de horas extras, redução de salários por

acordo coletivo, suspensão do contrato e reclassificação dos modelos de dispensa.

São vários autores que explanaram seus conceitos de flexibilização, mas, pelo exposto, já é possível uma clareza na mente para meditar no assunto.

O princípio protetor do empregado e a política de flexibilizar as normas trabalhistas

Política deriva de *pólis*, significando tudo o que se refere à cidade. Cidade traz um senso de vida urbana, ou seja, pública. Para explanar sobre política no Direito é de suma importância mencionar algumas citações do autor Osvaldo Ferreira de Melo. Melo apresenta três interpretações para a expressão “política”. Apresenta-a sob a forma de “Estudo sistemático das coisas do Estado [...] Estudo das formas de Poder nas relações humanas” e como “conjunto de meios ou estratégias visando a um fim”.¹¹

Existem muitas normas no ordenamento jurídico mundial, inclusive no ordenamento jurídico brasileiro. É necessário, muitas vezes, escolher entre algumas normas possíveis de aplicação, tendo em vista que existem casos que admitem mais que uma aplicação normativa.

Em sua obra,¹² Osvaldo Ferreira de Melo relata o seguinte:

O sentimento de que a norma seja injusta por criar desigualdades se revela acentuadamente quando esta vai gerar privilégios pessoais em detrimento do partilhamento social. O assunto se prende preliminarmente ao conceito de desigualdades como consequência de desequilíbrios nas regras de distribuição.

Alguém poderia indagar que o princípio protetor do empregado, é injusto, em face de proteger uma classe em detrimento da outra, ocorre que os trabalhadores são considerados como hipossuficientes. A palavra hipossuficiente morfológicamente deriva da união do prefixo hipo, elemento que significa inferioridade, com a palavra suficiente.

Observado ficou, então, que hipossuficiente é o empregado em face do empregador. Vale observar que a qualidade de inferioridade dos trabalhadores não deriva simplesmente da posição financeira entre as partes, tendo em vista que existem casos que o empregado apresenta maior renda financeira que o empregador. A relação de hipossuficiente é caracterizada pela subordinação jurídica do empregado em face do empregador e por esse deter a maior parte dos meios probatórios diante daquele.

Em sua obra, Vólia Bomfim Casar¹³ diz:

O Direito do Trabalho protege o trabalhador em face do desequilíbrio jurídico e econômico existente na relação travada entre empregado e empregador, por ser aquele economicamente mais fraco em relação a este. A partir daí consagrou-se o princípio da proteção ao trabalhador, na tentativa de equilibrar esta relação desigual. Para compensar esta desproporcionalidade econômica desfavorável ao trabalhador, o Direito do Trabalho destinou uma maior proteção jurídica ao trabalhador. Para corrigir as desigualdades a medida ideal é criar outras desigualdades, igualando as partes. Os desiguais devem ser tratados desigualmente, na medida de suas desigualdades, para que possam sofrer menos sua condição de desigual. Esta máxima não se restringe à relação travada entre empregado e patrão, mas também é o norte, o núcleo principal do princípio da isonomia.

Kelsen¹⁴ ensinou-nos que

[...] a igualdade dos indivíduos sujeitos a ordem pública, garantida pela Constituição, não significa que aqueles devem ser tratados por forma igual nas normas legisladas com fundamento na Constituição, especialmente nas leis. Não pode ser uma tal igualdade aquela que se tem em vista, pois seria absurdo impor os mesmos deveres e conferir os mesmos direitos a todos os indivíduos sem fazer quaisquer distinções, por exemplo, entre crianças e adultos, sãos de espírito e doentes mentais, homens e mulheres.

Em vista da vulnerabilidade do empregado frente ao empregador, não podem, eles, terem o mesmo tratamento pela lei, pelo intérprete da lei e pelo aplicador da lei. Canotilho¹⁵ discorre que o princípio da igualdade de tratamento é descumprido quando

[...] indivíduos ou situações iguais são arbitrariamente (proibição do arbítrio) tratados como desiguais. Por outras palavras: o princípio da igualdade é violado quando a desigualdade de tratamento surge como arbitrária.

Ocorre que no caso da relação de emprego, as partes não se encontram em situações iguais. Conforme analisado por Vólia Bonfim, as partes não se encontram na mesma situação pelo fato do empregado se encontrar em situação financeira inferior a do empregador, mas ocorre que na verdade, os atuais aplicadores da lei e dos princípios trabalhistas estão indo além do fator financeiro para qualificar um hipossuficiente.

Muitos juristas têm admitido a hipossuficiência dos empregados que têm condições financeiras melhores que o empregador. Tais autores defendem que a relação de hipossuficiente é caracterizada pela subordinação jurídica do empregado em face do empregador, e não pela subordinação financeira e nem, mesmo, pela subordinação técnica, em vista que muitos empregados ficariam com a técnica que o empregador não tem. Outro motivo de muitos admitirem a hipossuficiência do empregado em face do empregador é por este deter a maior parte dos meios probatórios diante daquele.

A influência do Estado é muito grande em busca da proteção ao trabalhador, com certeza a maior influ-

ência existente. Além das leis, que estabelecem regras mínimas do contrato de trabalho, existem dois meios principais, do Estado, na proteção dos direitos dos trabalhadores, são eles: o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério Público do Trabalho.

O Ministério do Trabalho e Emprego fiscaliza o meio ambiente de trabalho, buscando encontrar irregularidades em desfavor à saúde e à proteção dos trabalhadores. Havendo alguma irregularidade, administrativamente o Ministério do Trabalho e Emprego aplica as punições cabíveis e, muitas vezes, as notificações feitas no meio ambiente de trabalho são encaminhadas ao Ministério Público do Trabalho, para defender administrativamente e/ou judicialmente os direitos dos trabalhadores menores de idade em condições análogas às de escravo.

O Ministério Público do Trabalho tem como principais funções: a) proteção da criança e do adolescente; b) erradicação ao trabalho análogo ao de escravo; c) promoção da igualdade; d) erradicação as fraudes trabalhistas; e) fiscalização do meio ambiente do trabalho; f) fiscalização das relações de trabalho entre servidores e empregados com a administração pública; g) promoção da liberdade sindical, e uma forte fiscalização nas relações de trabalho aquaviário e portuário.

Com essas explanações é importante concluir que o ser humano precisa ser controlado, afinal, historicamente, o direito do trabalho manifestou-se como prova de que a liberdade de contrato entre empregadores e trabalhadores resultou em diversas formas de exploração da classe econômica sobre a classe prestadora de mão de obra. Conclui-se que mesmo os aplicadores das leis trabalhistas apresentando uma gama de poderes para flexibilização das leis, essa gama de poderes poderá sofrer controle de constitucionalidade, ou a fiscalização por parte do Ministério Público do Trabalho e pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Por fim, vale observar que o próprio Estado pode influenciar para o bem ou para o mal dos trabalhadores, afinal um dos fatores de impacto do capitalismo no mundo do trabalho diz respeito às alterações normativas. O legislador é um grande influenciador, mas vale lembrar que mesmo sendo o criador das leis, ele não é o único influenciador nas mudanças das normas. A própria mudança na economia afeta o direito do trabalho.

Considerações finais

Mais de vinte anos se passaram que a atual Constituição da República entrou em vigor, mais que setenta

anos se passaram que a Consolidação das Leis Trabalhistas foi formada, e centenas de anos se passaram desde o surgimento das lutas por direitos. Os direitos trabalhistas foram motivos de revoluções, mas uma coisa é certa: muitas mortes, muitas perdas financeiras e muitas dores não teriam existido se houvessem pessoas com mente aberta a negociar as normas.

La flexibilidad de las normas laborales y el principio protector del empleado

Resumen

En este trabajo se busca analizar la política de flexibilizar las normas relativas a la relación de trabajo, sin embargo para tratar de la flexibilidad es necesario, en este caso, exponer los principios del derecho del trabajo, teniendo en cuenta que en la aplicación de las normas laborales, los principios, tienen una gran influencia. Uno de los principios que limitan el poder de la flexibilidad es el principio protector del empleado, este principio será estudiado en este artículo.

Palabras clave: Empleado. Flexibilizar. Norma. Principio. Protección.

Notas

- ¹ ESPÍNDOLA, Ruy Samuel. *Conceito de princípios constitucionais*. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002, p. 60-61.
- ² BOBBIO, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. 10. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1997, p. 158.
- ³ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 3. ed. Coimbra: Editora Livraria Almeida, 1999, p. 1088.
- ⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Ltr, 2006, p. 197-199.
- ⁵ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Trad. de Wagner Giglio. São Paulo: Ltr, 1978, p. 41.
- ⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. *Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas*. Niterói: Impetus, 2010, p. 40-41.
- ⁷ PASTORE, José. *Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo: Ltr, 1995, p. 15.
- ⁸ CATHARINO, José Martins. *Neoliberalismo e sequel*. São Paulo: Ltr, 1997. p.49-51.
- ⁹ SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, p. 49.
- ¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. ver. e atual. São Paulo. 1999, p. 127.
- ¹¹ MELO, Osvaldo Ferreira de. *Dicionário de Política Jurídica*. Florianópolis: OAB/SC, 2000, p. 76-77. *Revista Eletrônica de Ciências Jurídicas*. RECJ.00.03/04 Disponível em: <<http://www.pgj.ma.gov.br/ampem/ampem1.asp>>. Acesso em: 4 set. 2013.
- ¹² MELO, Osvaldo Ferreira de. *Temas atuais de política do direito*. Porto Alegre: 1998, p. 46.
- ¹³ CASSAR, Vólia Bomfim. *Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas*. Niterói: Impetus, 2010, p. 93-94.
- ¹⁴ KELSEN, Hans. *Teoria Pura do Direito*. Coimbra: Arménio Amado, 1974, p. 203.

- ¹⁵ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. Coimbra: Almedina, 1995, p. 401.

Referências

- BOBBIO, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. 10. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1997.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. Coimbra: Almedina. 1995.
- CASSAR, Vólia Bomfim. *Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas*. Niterói: Impetus, 2010.
- CATHARINO, José Martins. *Neoliberalismo e sequel*. São Paulo: Ltr, 1997.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Ltr, 2006.
- DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. Trad. de Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.
- ESPÍNDOLA, Ruy Samuel. *Conceito de princípios constitucionais*. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002.
- KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito*. Coimbra: Arménio Amado, 1974.
- PASTORE, José. *Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo: Ltr, 1995.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Trad. de Wagner Giglio. São Paulo: Ltr, 1978.
- SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.