



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – UNIPAC

FACULDADE DE DIREITO

BACHARELADO EM DIREITO

DANIELE DE LIMA SILVA

**FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS NO DIREITO DO
TRABALHO**

**JUIZ DE FORA
2009**

*01014
NO 00046*

Rodrigo Longolani



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – UNIPAC

FACULDADE DE DIREITO

BACHARELADO EM DIREITO

DANIELE DE LIMA SILVA

**FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS NO DIREITO DO
TRABALHO**

Monografia de conclusão de Curso
apresentada ao Curso de Direito da
universidade Presidente Antônio
Carlos/Juiz de Fora, como exigência para
obtenção do grau de Bacharel em Direito.

**JUIZ DE FORA
2009**

FOLHA DE APROVAÇÃO

DANTEU DE LIMA SILVA

Aluno

FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS DO DIREITO DO TRABALHO

Tema

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade Presidente Antônio Carlos / Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

RODRIGO LONGOTARO DO NASCIMENTO

Camille Lúcia Machado

Wagner Veiga

Aprovada em 06/07/2009.

Dedicatória

A Deus – fonte inesgotável de amor e sabedoria.

À minha querida Mãe, minha fonte inesgotável de força e de amor.

Aos irmãos Tânia, Laudicéia, Rosana e Haroldo, pelo carinho e amor de sempre.

Ao meu amor e amigo Gustavo pelo Carinho e paciência que me oferece todos os dias.

A minha filhinha Laís, pela inspiração que me dá a cada dia.

Agradecimentos

Aos colegas de turma, especialmente a minha grande amiga Vanda, com quem posso contar sempre.

Aos amigos e funcionários da UNIPAC – JF pela compreensão e paciência. Em especial agradeço a Luciana por sempre me receber muito bem e fazer o possível para me ajudar.

Aos professores, em especial a Adriana pela dedicação ao ensino, Rodrigo Longotano e Carmem.

Obrigada pelo ensino e carinho fornecidos.

RESUMO

O presente trabalho tem como escopo verificar os reflexos da flexibilização do Direito do Trabalho, resultante das transformações ocorridas no mundo do trabalho, em virtude das crescentes exigências de lucros pelo capitalismo. Dessa forma, a força de trabalho torna-se alvo de busca de redução de custos pelos capitalistas que cada vez mais exigem do trabalhador grande eficácia produtiva resultando em contratos e condições precárias de trabalho. Tudo isso ocorre no ambiente da globalização e imposição de mudança do papel dos Estados, sobretudo quanto às gestões econômicas e políticas. Busca-se, principalmente, demonstrar quais são as conseqüências trazidas pelas diversas tecnologias de gestão e organização da mão-de-obra capitalista – propiciadora da flexibilização das normas de Direito do Trabalho – no tocante à proteção jurídica dada ao trabalhador, visto como hipossuficiente na relação de emprego.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1 DIREITO DO TRABALHO	9
1.1 FORMAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO	9
1.2 FUNÇÕES DO DIREITO DO TRABALHO	13
1.3 O DIREITO DO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTA SOCIAL	15
1.4 A QUESTÃO DO DESEMPREGO NO BRASIL	16
1.5 TRANFORMAÇÕES TECNOLÓGICAS NO MERCADO DE TRABALHO	18
2 A REESTRUTURAÇÃO DO MUNDO E DO TRABALHO	20
2.1 A GLOBALIZAÇÃO E A MUDANÇA DO PAPEL DO ESTADO	20
2.2 O NOVO MUNDO DO TRABALHO	21
3 A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	23
3.1 CONCEITO DE FLEXIBILIZAÇÃO	23
3.2 PRINCIPAIS CORRENTES	25
3.2.1 Corrente favorável à flexibilização	25
3.2.2 Corrente contrária à flexibilização	25
3.2.3 Corrente moderada ou intermediária	26
3.3 FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO	28
3.4 ALGUNS REFLEXOS FLEXIBILIZATÓRIOS DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	28
CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32

INTRODUÇÃO

O mundo atual está passando por uma fase de transição resultante, dentre vários fatores, da necessidade das empresas se adequarem a métodos eficientes de competição econômica em um cenário de livre fluxo dos mercados. Soma-se a isso a profunda revolução tecnológica, geradora de modificações radicais na organização da produção. Tendo, de outro lado, a constante necessidade de combate ao desemprego.

O Direito do Trabalho é o ramo jurídico que proporciona igualdade substancial entre empregados e empregadores. A proteção jurídica dada pelo ramo trabalhista é importante na medida em que se torna instrumento de garantia da sobrevivência dos trabalhadores e de sua família, ou seja, tem como objetivo a garantia da dignidade da pessoa humana. O Direito do Trabalho é instrumento de cidadania do trabalhador.

O desemprego é gerado por uma série de fatores, entre eles a rigidez das normas, tanto inseridas na Carta Magna quanto nas legislações trabalhistas. Ocorre que muitas empresas não conseguem arcar com os salários e altos encargos que lhe são cobrados, o que leva ao aumento de desemprego.

Para solucionar este problema surgiu a idéia de flexibilizar as leis trabalhistas, o que apresenta pontos distintos, defendidos, rejeitados e mistos.

O presente trabalho visa trazer algumas considerações acerca da flexibilização das relações de trabalho no Brasil, por se tratar de um tema atual que gera intensa discussão no qual tange o Direito Trabalhista, devido às profundas mudanças pelas quais a sociedade vem passando nos últimos anos e, conseqüentemente, interferindo nas relações do trabalho.

Para a consecução desta pesquisa foi utilizada a revisão de literatura através de coleta de dados bibliográficos, buscando idéias e informações nas diversas publicações sobre o assunto.

Desse modo, o trabalho foi dividido em três capítulos onde inicialmente foi realizado um estudo sobre o Direito do Trabalho, posteriormente sobre a reestruturação do mundo e do trabalho e por fim aspectos referentes a Flexibilização do Direito do Trabalho.

1- DIREITO DO TRABALHO

1.1 – Formação histórica do Direito do Trabalho

O terreno em que se consagra o estudo da História do Direito do Trabalho é vasto, através desta História é que podemos ver a ação do homem através do tempo.

Segundo Gabriela Neves Delgado “A história do trabalho reflete o processo de produção dos sujeitos históricos, suas circunstâncias e modos de realização em face dos diversos sistemas produtivos existentes na humanidade”.¹

No que se refere à etimologia da palavra trabalho, podemos observar que esta se originou do latim *Tripalium*, este era instrumento feito de paus aguçados, no qual os agricultores batiam as espigas de trigo, milho e linho. Seria então um cavalete de pau (três/três + palu/pau), necessária para sujeitar cavalos que não se deixavam ferrar.

Fundamentado nisso surge o sentido moral de sofrimento, vencido posteriormente pelo termo *labore e operare*.

“Existem diversas visões acerca do trabalho, podemos citar algumas, como sendo o trabalho instrumento de realização pessoal, de bem-estar coletivo, fator de cultura e progresso, podemos observar a visão sobre o aspecto bíblico de que trabalho é uma penalidade ou castigo ao homem decaído, o trabalho sobre a ótica econômica de que o homem que a contribuição do seu esforço, ou seja, o salário, a filosófica de que trabalho é o esforço do homem consciente, é a jurídica de que trabalho é a prestação de serviço de uma pessoa em favor da outra.”²

¹ DELGADO, 2003, p. 21

² BARROS, 2006, p. 49

Uma das formas de trabalho que o estudo da História do homem mostra é a escravidão. O escravo era tido como propriedade de seu senhor, havendo então uma sujeição pessoal.

A relação de trabalho teve seu marco no Brasil a partir da Lei Áurea, quando os negros libertos continuaram trabalhando, porém, podendo cobrar por seus serviços, mesmo sendo um valor irrisório. Essa forma de trabalho foi a mais severa, sem normas que garantissem qualquer direito ao indivíduo.

Cabe ressaltar que a libertação dos escravos partiu de uma percepção da Princesa Isabel quanto à dignidade da pessoa humana, pois os escravos almejavam apenas a liberdade não tendo consciência quanto a direitos trabalhistas, uma vez que não imaginavam poderem ser detentores de tais direitos.

Portanto, a libertação dos escravos foi um marco importante por ter servido de pilar para os inúmeros direitos que o ser humano iria adquirir com o passar do tempo.

Após o período da escravidão surge a servidão, que nasce no modelo de produção feudal. Os servos, assim como os escravos, estavam no estado de sujeição pessoal, uma vez que não eram livres e dependiam das terras de seus senhores para sobreviver, tendo os mesmos que entregar parte de sua produção para o senhor dono da terra, em troca da proteção.

Em um terceiro momento, surgem as corporações de ofício, iniciada com o modelo de produção feudal, deixando o homem o campo para alojar-se nas áreas urbanas, nascendo assim uma embrionária divisão do trabalho artesanal. Surgem os mestres (detentores dos meios de produção), os companheiros (os que trabalhavam mediante remuneração), os aprendizes (recebiam dos mestres o ensinamento da profissão). A característica marcante desse momento foi a inexistência de liberdade dos trabalhadores para com a faculdade de contratar sua força de trabalho.

Até nesse momento não existia pressuposto de trabalho livre, há o vínculo de sujeição pessoal, porém esses trabalhadores não podiam contratar livremente sua força de trabalho.

Somente com a Revolução Francesa que as corporações de ofício são extintas, surge então, por meio de normas, uma evolução do capitalismo em busca de lucros, chamada Revolução Industrial trazendo diferentes formas de trabalho. Houve assim a substituição do trabalho braçal por um sistema baseado na força motriz das máquinas.

Se dá início, portanto ao maquinismo que resultou no progresso técnico e também na eletricidade, carecendo assim de maiores adequações às condições de trabalho.

O progresso trouxe vantagens, modernização para os empregadores que atingiam suas expectativas com a ajuda do maquinário, com uma mão de obra barata e desqualificada, contratando homens, mulheres e crianças, que trabalhavam em condições bárbaras e correndo risco de acidentes na manutenção do maquinário.

Foi através desses fatos que surgiu o proletariado, categoria que chegou a uma condição de desumanização e despersonalização, porque eram trabalhadores que tinham suas jornadas de 14 a 16 horas por dia, sem condições para manterem o pouco que possuíam. O problema ficou maior quando as pessoas do campo, em busca de condições melhores, migraram para as cidades que não estavam preparadas para receber essa massa.

Diante disto, o empregador determinava o que teria que ser cumprido e por não existir contrato de trabalho escrito fixava as normas, regulamentava e desregulamentava a relação de emprego.

Como formas de defesa da exploração excessiva por parte dos empregadores, surgem movimentos de associações entre vários trabalhadores – dentro das próprias fábricas - que são severamente reprimidos. Essa força que ameaça o poder sem limites dos empregadores ganha novo impulso com o Manifesto Comunista, de Marx e Engels, que impulsiona os trabalhadores a se unirem, iniciando um segundo período que contesta o liberalismo, e que

tem seu fim no início da Primeira Grande Guerra mundial, em 1914. E foi com esse impulso que na França surgiu o reconhecimento ao direito de associação e greve e a limitação da jornada de trabalho de 10 horas.

Os reconhecimentos básicos dos direitos dos trabalhadores só acontecem com o final da Primeira Guerra Mundial, quando internacionalmente é reconhecida a necessidade da intervenção do Estado nas relações de trabalho, tendo seus marcos em 1919, com as Constituições de Weimar e a criação da OIT que constitucionaliza o Direito do Trabalho dando a este ramo legislação autônoma e estabilidade.

Retomando mais especificamente aos acontecimentos ocorridos no Brasil, pode-se verificar que, conforme expôs Sussekind, as leis trabalhistas surgiram através de movimentos ascendentes que são reivindicações de grupos e classes trabalhistas por direitos, mesmo que as reivindicações sejam para atender um pequeno grupo de trabalhadores e assim lutam para alcançar seus asseios.

As primeiras leis, que realmente podem ser consideradas, surgiram no início da República e dispunham sobre o trabalho na agricultura. No ano de 1889 iniciou-se a concessão de férias aos ferroviários, posteriormente através do Decreto 1.162 era garantida a liberdade de trabalho, assim, sucessivamente, foram surgindo os decretos que davam ensejo ao nascimento do direito trabalhista.

Após o surgimento de legislações que regulamentavam a relação de emprego, foi em 1942 durante a Presidência de Getúlio Vargas que foi elaborado o anteprojeto da Consolidação das Leis do Trabalho e Previdência Social.

Em 1º de Maio de 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho foi aprovada pelo Decreto 5452 e publicada no Diário Oficial em 09 de agosto do ano citado.

Após a Consolidação das Leis Trabalhistas, o outro marco significativo para o empregado e empregador foi a importância dada, em 1988, a esta relação através da reforma da Constituição da República conforme demonstra o renomado autor Delgado:

(...) a Constituição de 1988 produziu um clarão renovador na cultura jurídica brasileira, permitindo despontar, no estatutário normativo básico do país, a visão coletiva dos problemas, em anteposição à visão individualista preponderante, oriunda do velho Direito Civil. Essa nova perspectiva embebe-se de conceitos e óticas próprias ao Direito do Trabalho em especial a noção de ser coletivo (e de fatos/atos coletivos), em contraponto à clássica noção de ser individualista (e fatos/atos individuais), dominante no estatutário civilista brasileiro. Ao constitucionalizar o Direito do Trabalho, a Carta de 1988 praticamente impôs ao restante do universo jurídico uma influência e inspiração jus trabalhista até então desconhecidas na história do país.³

E, dessa forma, pode-se verificar a relação jurídica devidamente protegida pela Carta Magna.

1.2 – Funções do Direito do Trabalho

A função primordial do Direito do Trabalho é a proteção ao hipossuficiente, ou seja, ao trabalhador que historicamente é a parte mais fraca da relação de emprego. Diante dessa afirmação, surgem meios para a valorização dos direitos dos trabalhadores, ou seja, nasce uma proteção Estatal de maneira a amparar o hipossuficiente dos abusos dos empregadores.

No Brasil, especificamente, a Consolidação das Leis Trabalhista juntamente com a Constituição Federal dão amparo ao trabalhador. Internacionalmente, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, consagra o ideal do ser humano livre do temor da miséria, não podendo se realizar ao menos que se criem condições para tal, juntamente com a Organização internacional do Trabalho (OIT), que atua desde 1998 quando foi aprovada a Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no

3 DELGADO, 2005, p. 207

Trabalho assegurando ao trabalhador a eliminação de qualquer tipo de trabalhos forçados, a abolição do trabalho infantil, eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação e a liberdade sindical.

Porém, a tarefa de definir qual a função do Direito do Trabalho sugere fatores ideológicos e interesses econômicos, políticos ou sociais, que caminham dependendo do olhar de quem interpreta, a se deduzir que são distintas, ou que na maioria das vezes se comunicam entre si.

Para Maurício Godinho Delgado, a função central do Direito do Trabalho seria a “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica”⁴. Uma segunda função para Godinho seria a “função progressista e modernizante do ponto de visto econômico e social”⁵ na Europa Ocidental na medida em que se alcançavam setores mais modernos e dinâmicos na economia as condições de trabalho também evoluíam no mesmo ritmo criando condições mais modernos, ágeis e civilizadas da gestão da força de trabalho.

No Brasil, esse caráter progressista é mais restrito, na medida em que existe uma conformação de um retrocesso, que é inspirado em um padrão mais primitivo de organização socioprodutiva.

Outra função do Direito do Trabalho para Maurício Godinho Delgado “é a função política conservadora”⁶, existindo na maneira que o ramo do Direito do Trabalho legitima a política e a cultura em relação a produção básica da sociedade contemporânea.

E a última função do Direito do Trabalho na visão de Godinho seria a “função civilizatória e democrática”⁷, na medida em que o Direito do Trabalho é instrumento de aderência à sociedade econômica daqueles que sobrevivem somente de seu labor e não

4 DELGADO, 2006, p 59

5 DELGADO, 2006, p. 60

6/7 DELGADO, 2006, p. 61

possuem maneiras de acumulações de riquezas, consagrando-o também como eficaz instrumento de gestão e moderação das relações de emprego.

1.3 – O Direito do Trabalho como direito fundamental social

O Direito do Trabalho refere-se, sobretudo, ao conjunto de direitos do trabalhador na relação de emprego. Sendo o trabalho um direito fundamental e uma garantia de sustento para o trabalhador, percebe-se que existe hoje uma banalização e omissão quanto a esta garantia e direito fundamental.

Existe um denso e negativo choque com desemprego e precariedade nas formas de trabalho, a desvalorização profissional e as exigências cada vez maiores trazem ao trabalhador certa insegurança e instabilidade.

A necessidade de um novo olhar sobre o trabalho como direito fundamental é cada vez mais iminente, tendo os direitos e garantias fundamentais a finalidade de dar dignidade e segurança aos cidadãos.

O art. 6º e art. 193 e seguintes da Constituição Federal fixam que são direitos sociais: a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, etc. Tendo o trabalho um lugar de destaque já que é desempenhado de forma a garantir bem-estar e justiça social, sendo descabida a forma como vem sendo desrespeitado.

A maneira como o capitalismo sem limites vem ameaçando e destruindo as conquistas sociais e o direito fundamental ao trabalho é iminente, chegando a ultrapassar as limitações impostas pela Constituição Federal, direcionando as leis ao seu próprio benefício e prejudicando cada vez mais o cidadão.

Com o aumento cada vez maior do número de desempregados, a tendência do trabalhador é aceitar a precariedade do trabalho, pois aceitando não fica sem seu sustento.

Para que haja uma libertação da “tirania” capitalista faz-se necessário a ação direta dos fundamentos de proteção conceituados na Constituição Federal, juntamente com a fiscalização do Estado, de maneira a diminuir as violações de direitos, para que se conquistem condições mais dignas de trabalho e haja valorização e reconhecimento do trabalho como forma essencial de erradicação da fome e pobreza e instrumento de distribuição igualitária de riqueza e renda.

1.4 – A questão do desemprego no Brasil

Desemprego ocorre quanto pessoas capazes de ingressar no mercado de trabalho encontram-se disponíveis por não existirem vagas suficientes para satisfazer tal pretensão.

Destaca-se que esse índice é superior em países subdesenvolvidos devido à economia não acompanhar o crescimento populacional.

Alguns tipos de desempregos merecem destaque: o friccional, que ocorre quando determinada pessoa ou pessoas se desempregam de um trabalho para sair em busca de outro ou durante um período de transação de um trabalho para o outro, dentro de uma mesma área; e o estrutural, que como o próprio nome já diz, ocorre quando há mudanças significativas na estrutura da economia, afetando principalmente os países desenvolvidos em face de grande mecanização das indústrias, reduzindo postos de trabalho, não significando, porém, que os países subdesenvolvidos não sejam afetados por este tipo de desemprego.

Verifica-se que o desemprego estrutural engloba, dentre os seus fatores, a tecnologia, porém não se trata de crise econômica e sim métodos inovadores de produção e organização de trabalho.

O Brasil também sofre com o desemprego estrutural. Há algum tempo percebe-se que o avanço tecnológico, até mesmo no setor agrícola, tem retirado o emprego de inúmeras pessoas, onde grande concentração de trabalhadores estão sendo supridos por máquinas, que

ocupam o serviço de no mínimo dez homens e ainda sim conseguem reduzir os custos dos investidores.

Por fim, há ainda o desemprego conjuntural que também pode ser chamado de cíclico, que acontece em períodos de crise nos setores e que poderá ser restabelecido ao término da crise.

Existem inúmeros motivos que influenciam o desemprego no Brasil, dentre os quais se destacam a mecanização e informatização que suprem o serviço de várias pessoas e, atualmente, são realizados por máquinas. O Brasil, além de passar pelos mesmos problemas dos países subdesenvolvidos, ainda sofre com um agravante que é a migração das pessoas que residem no interior e vislumbram oportunidades de emprego nas grandes capitais, causando um grande impacto nas cidades.

Outros motivos para o desemprego também variam para o tipo de classe analisada, os jovens, por exemplo, hoje em dia formam uma classe que tem encontrado grandes dificuldades para ingressar no mercado de trabalho.

A maioria dos empregadores não dá a oportunidade para que os jovens, após o término de seus cursos de graduação ou até mesmo ensino médio, ingressem no mercado de trabalho. É exigido deles tempo de experiência, requisito que nunca conseguiram preencher até que a primeira porta seja aberta.

Aparentemente pode parecer não influenciar tanto assim na economia do país, mas diante de tal realidade estes jovens a cada dia assumem famílias com faixas de idade de 15 a 24 anos. Portanto as conseqüências são refletidas na sociedade quando são encontrados, além dos jovens desempregados, famílias que não conseguem manter o sustento básico diário, refletindo na saúde e segurança de um país.

1.5 - Transformações Tecnológicas no mercado de trabalho

Necessário se faz realizar uma breve análise das transformações tecnológicas e organizacionais sobre o mercado de trabalho para que seja possível entender alguns princípios e, conseqüentemente, o contexto em si.

Sabe-se que a transformação tecnológica nas relações de trabalho é o principal fato que afeta a sociedade atual, pois permite o surgimento de uma nova estrutura de empregos, baseada em conhecimento e informação.

Atualmente, a transferência das atividades ligadas à indústria para atividades de serviços é também uma tendência, visto que nos países desenvolvidos essa teoria já se comprova com dados que mostram essa realidade.

O que se verifica é novos empregos surgindo, ligados à produção de softwares, projetos de microeletrônica e biotecnologia que demonstram claramente um novo tipo de trabalhador, que passa a ser avaliado principalmente por sua capacidade intelectual. A expansão das profissões ricas em informação traduz também essa época pós-industrial.

A difusão da tecnologia da informação fez com que muitos trabalhadores tivessem medo de serem substituídos por máquinas. Isso ocorre pelo impacto maciço das tecnologias voltadas para a economia da mão-de-obra. Por outro lado, estudiosos falam que novos empregos estão sendo criados nas áreas da tecnologia da informação e em serviços. Para que não ocorra uma enorme diferença entre desempregados e empregos oferecidos, é preciso que se criem tantos novos empregos como os que estão sendo absorvidos pelo avanço tecnológico.

Vale ressaltar que nessa sociedade da informação existe ainda uma nova peculiaridade do trabalhador que nesse período toma características de multifuncionalidade, flexibilidade e insegurança. Está acontecendo uma individualização no processo de trabalho, descentralizando funções e tarefas. O trabalho autônomo, e de meio expediente (diminuição

da jornada de trabalho) assim como o temporário caracteriza o trabalho flexível que torna os trabalhadores inseguros quanto aos seus destinos, devido também ao fato de não saber qual será sua situação econômica futuramente. Por outro lado, a relação familiar das pessoas tende a melhorar e ter mais importância, na medida em que sobra mais tempo para o lazer e outras atividades.

Destaca-se um fato interessante, a revolução tecnológica vivenciada atualmente, que é vista como ruim por parte dos sindicalistas que se preocupam com os empregos que as máquinas podem tirar deles, para os empresários é vista como um facilitador, tanto na parte burocrática como na produção, uma vez que diminuem despesas a longo prazo. É importante observar também nesse contexto a falta de qualificação da mão-de-obra dos trabalhadores que não acompanha as revoluções que acontecem nessa sociedade informacional e o alto número de pessoas que aguardam vaga para ingressar no mercado de trabalho. Acompanhando o pensamento empresarial, a quantidade de impostos e encargos sociais é vista como uma causa muito importante para o desemprego.

Apesar de conscientes da imensidão desse problema, tanto empresários e sindicalistas se mostram otimistas em relação às soluções para a falta de emprego. Entre as soluções apontadas, destacaram-se o controle da natalidade, que os governos se preocupem em criar frente de trabalho para os trabalhadores e os mesmos busquem fazer cooperativas para enfrentar esse problema. Essas soluções destacaram-se principalmente por parte dos sindicalistas que colocaram também a diminuição da jornada de trabalho com remuneração justa. Empresários apontam a diminuição dos impostos e encargos sociais como solução. O que se consegue ver é uma distinção em alguns aspectos por parte dos empresários e dos sindicalistas, mais há uma unanimidade quando todos apontam para o investimento em educação como solução. Isso, segundo os sindicalistas e os empresários, qualificaria mais o trabalhador e o tornaria mais competitivo frente a essa sociedade pós-industrial.

2 – A REESTRUTURAÇÃO DO MUNDO E DO TRABALHO

2.1 – A globalização e a mudança do papel do Estado

Entre 1945 e 1970 a convivência entre capital e trabalho teve sua grande fase, era o Estado de Bem-Estar Social, efetivando-se como paradoxo para os países capitalistas.

As desarmonias causadas pela ação liberal eram sanadas pelas práticas intervencionistas. O Estado promove novas práticas de assistência social, melhorando assim a vida dos trabalhadores. Este mesmo Estado dá uma maior dimensão para os direitos sociais, econômicos e culturais.

Contudo, no início dos anos 70 a boa fase do Estado entra em crise. Para o Estado já era mais vantajoso empregar seus recursos em políticas sociais e econômicas, e para piorar, a crise se aprofunda com a alta do petróleo, havendo então a necessidade de uma reestruturação do sistema capitalista. Essa necessidade se concretiza, mediante o predomínio da circulação do capital financeiro e dos investimentos especulativos em face do capital produtivo conectado ao fenômeno da globalização.

Com a globalização abrem-se as portas para a livre movimentação do capital, nascendo a inversão do papel do Estado. Antes as empresas procuravam se refugiar atrás dos governos, hoje o Estado é que se ampara nelas.

Os serviços característicos do Estado passam a ser desempenhados pelos setores privados, sendo uma das características da privatização, podendo ser essas empresas nacionais ou não.

A globalização se desenvolve com o suporte de uma política neoliberal. A característica marcante desta política é a não intervenção no mercado. O estado, portanto, faz-se presente na medida em que não interfira na dinâmica mercadológica.

A globalização traz a desnacionalização do capital. Seu único compromisso é auferir sempre mais lucros, procurando, desta maneira, os locais onde os custos com a produção serão menores.

A nação que protege mais seus trabalhadores, regulamentando seus direitos e encargos sociais, é vista como obstáculo para investimento, cedendo estes países o lugar para as nações que dão menor proteção de direitos aos seus trabalhadores.

Agrava-se o número de desempregados em toda parte do mundo, mas mesmo com esse crescente aumento do desemprego, economistas confirmam um grande crescimento econômico, porém com um número mínimo de empregos que não irão tirar a gravidade da situação.

2.2 – O novo mundo do trabalho

A nova realidade tecnológica faz com que haja uma maior especialização por parte dos empregados, não consegue um bom emprego quem não se adapta ao novo mundo do trabalho.

O empregado deve ser flexível com a empresa. Este deverá desempenhar várias funções dentro dela, envolvendo-os ao máximo com a vida da empresa.

Contudo, mesmo o empregado se envolvendo excessivamente com a empresa, isso não lhe garante estabilidade.

O padrão clássico da relação de emprego, contratação subordinada e direta do prestador com o tomador de serviços por tempo indeterminado, com pessoalidade mediante retribuição, tem seu conteúdo remodelado com base na flexibilização.

E junto com a flexibilização vêm os contratos e formas de trabalho precário, o trabalhador acuado com o crescente número de desempregos acaba por aceitar toda essa situação. O medo de perder o emprego é tamanho que o trabalhador acaba por aceitar todas essas pressões, exige-se alto grau de qualificação por parte dos empregados, deixando sempre

claro por parte da empresa que se eles não se submetem a estas pressões, com certeza um batalhão de reservas também qualificados, estarão dispostos a enfrentar a nova realidade do mundo do trabalho.

O Estado e sua política neoliberal simplesmente assistem tudo sem se manifestar em favor dos empregados, em nome da criação de novos empregos se aceita retirar a proteção dada ao trabalhador por meio da Carta Magna.

O crescimento da informalidade traz em seu bojo o fenômeno da exploração do trabalho em situações semelhantes à escravidão, tendo a globalização como sua principal causa.

Em nome da qualidade total, os empregados se submetem a grandes pressões, gerando doenças do trabalho como LER e além mesmo doenças que mexem com o psicológico do trabalhador, como é o caso do estresse.

Enfim, na situação em que o trabalhador mais padece de segurança, o Estado simplesmente lhe dá as costas.

3 – FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

3.1 – Conceito de Flexibilização

A palavra flexibilização tem origem no latim *flexibilitate*, que significa a qualidade de ser flexível, e ainda elasticidade, destreza, agilidade, flexão, flexura, facilidade de ser manejado, maleabilidade.

O mundo do trabalho se transforma. Existem agora novos modos de se produzir. A globalização faz com que haja facilidade na abertura das fronteiras para uma maior competição entre as empresas. Experimenta-se uma reestruturação nos modos de se produzir, o avanço da tecnologia inverte os pólos da produção, pois o papel que era desempenhado pelo homem, agora, na maioria das vezes, é feito pela máquina.

Para o neoliberalismo sobra a rigidez nas leis. E o paternalismo em relação ao empregado é excessivo, tendendo a proteger somente alguns empregados. O que importa nesse momento para o estado capitalista é a criação imediata de empregos, é a flexibilização vê, segundo perspectiva do capital, preencher essa lacuna trabalhista, com suas terceirizações, horas extras, etc.

Atualmente, verificam-se profundas transformações na sociedade, sendo a evolução tecnológica uma de suas principais responsáveis. Em contrapartida, busca-se minimizar o desemprego que aumenta significativamente, devido às novas exigências do mercado de trabalho.

A partir desta questão surge a idéia de flexibilização das relações do trabalho, onde, por um lado, há aqueles que defendem a rigidez das empresas no que tange as formalidades na relação de trabalho e por outro, a grande inserção de empregados nos trabalhos informais.

É válido destacar, dessa forma, que na relação entre empregado e empregador surge um regime de trabalho que pode ser formal ou informal. O primeiro tem por base uma relação

de trabalho que segue as normas legais e exigências da organização da atividade econômica do país.

Com base na legislação brasileira, pode-se dizer que no regime formal, o trabalhador passa a ter um vínculo mais estreito, possuindo a carteira de trabalho assinada e contribuindo com a Previdência.

Por sua vez, o regime informal é o que tem crescido mais nos últimos tempos, como é possível verificar dentro da sociedade, sendo formado por trabalhadores que exercem suas atividades fora do amparo legal. Assim, os trabalhadores não possuem registro na carteira de trabalho, não contribuem, obrigatoriamente, com a Previdência e com isso, passam a ter seus direitos trabalhistas reduzidos.

O objetivo essencial da flexibilização nas relações de trabalho, na atual situação de globalização da economia e de crises na geração de empregos, pelo menos no que diz respeito ao seu aspecto prático, é o de evitar a extinção de empresas, com evidentes reflexos nas taxas de desemprego e agravamento das condições socioeconômicas.

Verifica-se ainda a flexibilização de normas trabalhistas na própria Constituição Federal de 88, que traz um claro exemplo em seu artigo 7º, quando tratou em seus incisos VI, XIII e XIV a redução de salário, redução e compensação de jornada de trabalho e ainda a prorrogação da jornada máxima de seis horas quando se tratar de trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, desde que ocorra acordo ou convenção coletiva.

Ocorre, porém, que salvo os casos citados, para a efetivação da flexibilização das normas trabalhistas é necessária alteração direta do texto constitucional.

3.2 – Principais correntes

3.2.1 – Corrente favorável à flexibilização:

A primeira corrente vê a flexibilização com otimismo. Sustenta que as medidas adotadas em razão da crise – como as que admitem certa forma de precariedade do emprego, acordos derogatórios, redução dos custos da produção e reorganização do tempo de trabalho – são benéficas à sociedade, podem aumentar o número de empregos e permitem que a empresa se ajuste, sem custos adicionais, às exigências da nova realidade econômica, marcada pro forte competitividade interna e no exterior.

Esta corrente parte do pressuposto de que as fontes estatais impõem uma regulação cogente, inderrogável pela vontade dos sujeitos da relação de trabalho e, portanto, insuscetível de adaptação às diferentes e mutáveis hipóteses ocorrentes no mundo da produção. Baseia-se na autonomia privada coletiva, porque estima necessária a participação dos atores sociais na criação do ordenamento jurídico que os afeta e, em consequência, preconiza uma completa liberdade sindical.

Esse modo de pensar, segundo muitos opositores, não passa de um *slogan* para reduzir os direitos que há bastante tempo vêm sendo conquistados em favor dos trabalhadores.

3.2.2 – Corrente contrária à flexibilização

A segunda corrente entende que a flexibilização deve ser impedida. Sustenta que a legislação do trabalho há se mostra suficientemente flexível e que aumentar isso resultará em prejuízos para os trabalhadores. A situação de hipossuficiência destes exige uma precisa regulação por via legislativa, mediante normas imperativas, que só admitem derrogação em favor dos trabalhadores, mediante negociação coletiva ou estipulação contratual individual. Os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, mesmo que, da parte dos

trabalhadores, intervenham os órgãos de classe. Com estes fundamentos, inadmissível é qualquer tentativa de se flexibilizar a legislação do trabalho.

Segundo esta corrente de pensamento, “o Direito do trabalho possui finalidade eminentemente reivindicatória, em razão do que jamais se pode pensar em reduzir conquistas sociais. O Direito do Trabalho nunca retrocede: pelo contrário, busca sempre ampliar os direitos assegurados aos trabalhadores. Sempre mais, cada vez mais, deve ser o lema que norteia a evolução deste ramo do Direito na tarefa de proteger o hipossuficiente econômico.”⁸.

Se a finalidade do Direito do Trabalho é a proteção da classe trabalhadora, inadmissível é a flexibilização.

O Direito do Trabalho seria assim um direito imóvel, intocável, insuscetível de ajustes capazes de adaptá-lo a novas realidades. Alguma mudança só será admissível se dela resultar benefício para os trabalhadores.

Essa corrente apresenta características passadistas, conservadoras, autoritárias e protecionistas. Há a característica de apego ao passado, porque as idéias resguardam a filosofia social do Estado Novo de Getúlio Vargas (1937 – 1945). É conservadora porque não aceita propostas de atualização e transformação no ordenamento trabalhista. É autoritária, pois o seu regime impõe padrões de conduta por intermédio de normas imperativas, inderrogáveis pela vontade dos particulares. E, por fim, é protecionista porque o Direito do Trabalho é destinado à tutela do trabalhador, forma de compensar a inferioridade em que se encontra no contrato de trabalho, pela sua posição de dependência ao empregador.

3.2.3 – A corrente moderada ou intermediária

A corrente moderada defende um meio termo, reconhece que ambas as correntes são excessivas, cometem excessos que devem ser evitados. Um mínimo de garantias

⁸ ROMITA, 2008, p. 31

deve continuar, sendo assegurado por lei aos trabalhadores, mas seu interesse na preservação do emprego há de ser amparado pelo ordenamento,

A supressão de qualquer tipo de intervenção do Estado é impensável. Por outro lado, há que reconhecer o declínio do chamado princípio tuitivo. A visão do Direito do Trabalho como direito progressista, sistematicamente favorável aos trabalhadores, resultante de uma benévola intervenção do Estado “acima das classes”, mostra-se, no regime capitalista de produção, evidentemente deformada.

Para essa corrente a flexibilização há de ser admitida, embora acentuando-se que o processo tem condicionamentos econômicos e técnicos e não pode ir além de certos limites sociais.

“A posição moderada é bem ilustrada por Arnaldo Sussekind. Para ele a flexibilização “corresponde a uma fenda no princípio da inderrogabilidade das normas de ordem pública e no da inalterabilidade *in pelius* das condições contratuais ajustadas em favor do trabalhador, visando a facilitar a implementação de nova tecnologia ou preservar a saúde da empresa e a manutenção de empregos”. Quais serão os efeitos desse fenômeno? Responde Sussekind: “Na flexibilização sobrevive a legislação de proteção ao trabalho com algumas normas gerais irrenunciáveis e outras que admitem as adaptações precipitadas”, para arrematar que os juristas devem lutar para que “os instrumentos jurídicos promovam a reformulação dos sistemas concernentes às relações entre os homens e entre os Estados, amoldando princípios tradicionais em função das novas realidades socioeconômicas”.⁹

⁹ ROMITA, 2008, p.38

3.3 – Flexibilização e Desregulamentação

Os vocábulos “flexibilização” e “desregulamentação” são tratados como sinônimos, porém, são expressões distintas.

A desregulamentação se apóia em um Estado que não interfere nas relações de trabalho, com fundamento de não se alterar a economia e o sustento de Estado, deixando assim de interferir e regular as questões relativas ao Direito do Trabalho e principalmente as questões de ordem e proteção aos hipossuficientes.

Flexibilizar não é desregular, mas regular de modos diverso do que está regulado.

Porém, existem limites ao fenômeno da flexibilização. O primeiro deles é o limite social, segundo o qual serão criadas apenas adaptações necessárias para se manter o bem estar das empresas e dos empregados. O segundo limite deve ser imposto pelo sindicato, devendo esse avaliar até aonde o hipossuficiente terá garantido seus mínimos direitos de subsistência. O terceiro limite será o político, “pois, se a democracia fez nascer a proteção, a flexibilização tende a se expandir nos regimes autoritários”. E, por fim, o limite judiciário, onde este será imposto através das leis e constituições.

No Brasil a flexibilização é amparada em alguns aspectos pela Constituição Federal da República, como é o caso da redutibilidade salarial e da compensação de horários (art. 7º VI, XIII e XIV) porém sempre amparados pela proteção sindical, através das negociações coletivas.

3.4 – Alguns reflexos flexibilizatórios do ordenamento jurídico brasileiro

Já há algum tempo o ordenamento jurídico brasileiro experimenta as circunstâncias socioeconômicas da flexibilização de suas normas trabalhistas. /nos anos de 65 e 66 a Lei n. 4.923/65 versou sobre a redução salarial transitória no limite de 25% para as empresas que

fossem afetadas por caso fortuito e força maior, nos casos referidos e dificuldades econômicas, amparando-se sempre por acordos sindicais.

A Lei n. 5.105/66 (FGTS) pôs fim à estabilidade, acabando com a garantia do emprego estável no país, dando ilimitada liberdade ao empregador para dispensar os empregados regidos pelo FGTS.

Com a implementação do modelo toyotista de organização do trabalho na década de 70, surge também a terceirização no Brasil, com certa oposição por parte dos sindicatos.

Contudo, somente na década de 90 é que a terceirização surge com força total no Brasil, estimulada pela globalização a terceirização fez-se imperiosa visando dessa maneira uma maior competição entre os mercados.

Registre-se que uma das formas de terceirização é a Lei n. 6.019, designada de Lei do Trabalho Temporário, introduzido no ordenamento jurídico brasileiro em 1974, tendo essa lei por objetivo o atendimento de necessidade transitória de substituição extraordinária de serviço. No trabalho temporário, uma empresa contrata trabalhadores sendo que esses prestarão serviços em uma empresa tomadora de serviço.

Esse contrato possui características específicas, onde existe a relação entre três sujeitos: o trabalhador, o tomador de serviços e a empresa de trabalho temporário. O empregado temporário é contratado por uma empresa de trabalhos temporários para a prestação de serviços destinados a atender a necessidades transitórias, a prestação do serviço se dará de forma contínua e não poderá ultrapassar três meses, pois caracterizaria vínculo empregatício diretamente com a tomadora de serviços temporários, dessa maneira o temporário não é empregado da empresa tomadora, pois está subordinado a empresa de trabalho temporário de quem recebe remuneração.

Dessa forma o trabalho temporário é uma forma de flexibilização, pois há uma contratação de tempo determinado para suprir carência de serviços temporários, exceção à regra geral, que é a contratação por tempo indeterminado.

No Brasil a proteção ao hipossuficiente é vista como obstáculo ao crescimento econômico do país, e a flexibilização do Direito do Trabalho está sendo entendida como o remédio capaz de curar esse mal, entretanto poucos são os órgãos que fiscalizam se essas flexibilizações não estão ultrapassando os limites do aceitável.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito do Trabalho surgiu com o objetivo de equilibrar as relações entre empregadores e empregados, estes últimos considerados a parte mais fraca da relação de emprego, ou seja, a parte hipossuficiente.

Verificou-se que o mercado de trabalho tem feito exigências cada vez maiores para os empregados, que devem ser qualificados e acompanhar as crescentes transformações pelas quais a sociedade passa.

Novas alternativas de emprego vêm surgindo devido a Revolução tecnológica, que por um lado, exclui uma parcela da sociedade e por outro cria novos empregos em funções que antes não existiam.

Ocorre que mesmo com o surgimento de novos empregos os índices de desemprego no país são grandes, sendo necessário buscar novas estratégias para solucionar este problema.

Surge então a flexibilização, pregando a flexibilização das leis como solução para a criação de empregos, e ela vem querendo massacrar os direitos do trabalhador, direitos esses que nasceram das lutas e do suor de muitos trabalhadores.

Um dos reflexos flexibilizatórios do Direito do Trabalho é a criação da Lei n. 6.019, lei do trabalho temporário, rompendo com a garantia da continuidade das relações trabalhistas e precarizando as condições de trabalho deste.

O Direito do Trabalho tem como objetivo por freios ao fenômeno da flexibilização, usando como escudo a Constituição da República.

Surge a necessidade de maiores garantias aos trabalhadores. O que se deseja é ver a prevalência do Direito do Trabalho que respeite a dignidade dos trabalhadores com ou sem carteira assinada, formais ou informais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARROS, Maria Alice Monteiro. Curso de direito do trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2006.
- CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. A flexibilização do direito do trabalho no Brasil: desregulação ou regulação anética do mercado? São Paulo: LTR, 2008.
- CREPALDI, Joaquim Donizeti. O princípio da proteção e a flexibilização das normas do direito do trabalho. 1ª ed. São Paulo: LTR, 2003.
- DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. 1ª ed. São Paulo: LTR, 2003.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 4ª Ed., 2005.
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Dicionário da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1995.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das Condições de Trabalho*. 1 ed., São Paulo: Atlas, 2000.
- MISI, Márcia Costa. Cooperativas de trabalho: direito do trabalho e transformação social no Brasil. São Paulo: LTR, 2000.
- MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 6 ed., São Paulo: Atlas, 1999.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 32 ed., São Paulo: LTR, 2006.
- ROMITA, Arion Sayão. Flexisegurança: a reforma do mercado de trabalho. São Paulo: LTR, 2008
- TEIXEIRA, Arnaldo Sussekind Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. 22ª ed. Vol. I. São Paulo: LTR, 2005.