

**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS**

PAULA RODRIGUES BENETELLO

**A FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E SEU ENFOQUE  
SOCIAL**

Juiz de Fora - MG  
2010

**PAULA RODRIGUES BENETELLO**

**A FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E SEU ENFOQUE  
SOCIAL**

Monografia apresentada à UNIVERSIDADE  
PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS, no curso  
em Direito como requisito parcial para obtenção  
do grau de graduado em Direito.

Orientador: Prof. Carmem

Juiz de Fora - MG

2010

ii

## RESUMO

O presente estudo tem o escopo de analisar o instituto jurídico especificamente ligada ao Direito do Trabalho, torna-se imperioso, para efeito da presente monografia, embasar-se na matéria constitucional, trabalhista e contextos sociais e econômicos trazidos pelos doutrinadores, bem como pelos deputados para chegarmos a uma posição devidamente amparada.

Palavra chave: Flexibilização e Trabalhista

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	05
1.1	Considerações iniciais.....	05
1.2	Objetivos.....	06
1.3	Justificativa.....	06
1.3.1	Relevância.....	06
1.4	Abordagem do problema.....	07
2	Da evolução dos direitos sociais.....	08
3	Flexibilização da normas trabalhistas.....	10
3.1	Flexibilização no Brasil e suas características.....	11
3.2	A flexibilização na CF/88.....	15
3.3	Flexibilização.....	16
4	Paradoxo da flexibilização: adeptos e contrários.....	18
5	De que forma a lei pode minorar as acuras dos obreiros.....	20
6	Contribuição e futuro do sindicato.....	21
7	Conclusão.....	23
8	Referencias Bibliografia.....	24

## 1) INTRODUÇÃO

### 1.1) Considerações Iniciais

Pretendo, neste trabalho de Monografia tratar do tema flexibilização das normas trabalhistas, em voga na atualidade jurídica brasileira, não somente pela complexidade dos elementos que se incorporam ao mesmo pelos supostos efeitos no ambiente obreiro pátrio, está a Proposta de Emenda à Constituição nº 29/2003 (PEC 29/2003), bem como a flexibilização das normas trabalhistas e a globalização com seu efeito avassalador.

Inobstante o permissivo constitucional de se flexibilizar algumas normas celetistas já insertas na vigente Constituição Federal de 1988, está em tramitação no Congresso Nacional o projeto de lei que visa a flexível aplicação dos chamados “direitos sociais”.

Nesta discussão, pleiteia-se uma ampla e geral reforma, passando pelos sindicatos, onde são de meridiana sabença, as distorções de objetos e objetivos, no intuito de buscar caminhos para um entendimento maior desta proposta.

Diante dessa nova perspectiva e da indiscutível necessidade de mudança das regras impostas pela lei trabalhista, questiona-se se as empresas, empregados e, principalmente, os sindicatos estão preparados para discutir e negociar direitos de modo que o trabalhador não seja prejudicado face à sua hipossuficiência.

Diversos autores, entre eles, Hugo Cavalcanti Melo Filho<sup>1</sup> defende a manutenção das conquistas trabalhistas históricas e a permanência das regras protecionistas do direito do trabalho. Para este autor:

*“a flexibilização à custa da restauração do princípio liberal da autonomia da vontade, com a total desregulamentação do Direito do Trabalho, constitui golpe fatal em dois séculos de conquistas dos trabalhadores. A idéia de que qualquer trabalho é melhor que nenhum trabalho não pode ser levada a extremos”*

Em contrapartida, há aqueles que buscam na globalização, a justificativa para flexibilizar as normas celetistas, ainda que venham tais alterações, a modificar o ordenamento jurídico conquistados a duras penas.

Aqueles que defendem a flexibilização argumentam que seus fundamentos são os mesmos que embasam o “estado mínimo”, ou seja, o distanciamento do aparato estatal da proteção do trabalhador é visto como um avanço da democracia, no sentido de que são agora não mais os trabalhadores, classe oprimida, mas sim cidadãos os partícipes da negociação contratual.

Hoje, no limiar do século XXI, o mundo está diante de um novo contesto sócio econômico, resultante da globalização, surgindo à necessidade das empresas produzirem cada vez mais e com menores custos, deixando de lado aquele velho conceito de trabalho para dar lugar ao novo conceito de emprego. Assim, os países, e em especial, o Brasil, passam a ter que se adaptar a esse novo modelo, em busca de mercados que possibilitem produzir a custos reduzidos, garantindo mão-de-obra. Barata e benefícios fiscais.

Como conseqüência, surge à necessidade de adaptação do ordenamento jurídico, que devido à grande proteção social de seus trabalhadores, tornam o custo da mão-de-obra elevado, perdendo investidores. O Brasil engajado nestes efeitos necessita, fundamentalmente,

---

<sup>1</sup> Relação de trabalho rural”. In Revista do Direito Trabalhista, Brasília: Consulex, ano V, nº 06, p7-8,30 de junho de 1999

modificar as regras trabalhistas com objetivo de não se furtar às imperiosas mudanças do novo século que ora se inicia. Posição defendida pelos apologistas da flexibilização.

Contudo, tais mudanças requerem reestruturação no ordenamento jurídico, quebra de modelos de direitos trabalhistas, objetos de conquistas históricas. Como conseqüência de tais mudanças a sociedade vem sendo chamada a uma profunda discussão das repercussões sociais de tais alterações.

E como conciliar a necessidade de mudanças sem haver prejuízo obreiro?

Ao mesmo tempo em que o Brasil não pode perder o “trem da história”, sob pena de sacrificar as gerações futuras, também não pode impor ao sacrifício os trabalhadores, que durante décadas lutaram, arduamente, para garantir direitos.

É preciso que se analisem todas as nuances da idéia de se flexibilizar as normas trabalhistas, sua influência sobre as relações de trabalho, suas conseqüências, sua viabilidade e se o momento e a evolução da sociedade brasileira são propícios para tamanha mudança. Não se pode analisar somente o lado econômico, mas sim conjugá-lo com o social, visando-se a garantia do emprego, da dignidade do trabalhador e dos direitos já conquistados por eles.

Coadunamos que imperiosa se faz a flexibilização de algumas normas trabalhistas por não podemos cerrar os olhos para a globalização, entretanto, há que se resguardar um estado mínimo de direito, até por que, a realidade fática clama pela reestruturação do ordenamento jurídico. É a anterioridade dos fatos a justificar a mudança da legislação.

Enfocaremos, nesse trabalho, o reflexo social das alterações das normas celetistas e como o trabalhador deverá se mobilizar a fim minimizar as conseqüências nefastas sobre suas vidas práticas, bem como, as possíveis alterações contidas na Proposta de Emenda Constitucional nº 29/2003.

## **1.2) Objetivos**

Analisar, segundo a perspectiva dos direitos e garantias dos trabalhadores, o Projeto de Emenda Constitucional nº 29/2003 e as propostas do Fórum Nacional do Trabalho, relativas à flexibilização da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), bem como seus reflexos sociais.

## **1.3) Justificativa**

Justifica-se tal estudo com a finalidade de apontar possíveis formas de minimizar os impactos sociais das novas formas de adaptação do novo “empregado”, diante dos efeitos inevitáveis da economia globalizada.

### **1.3.1) Relevância**

O tema escolhido tem relevância face necessidade nacional de ser ingressar e permanecer no mundo globalizado, objetivando o futuro das relações mercantis, não podendo, destarte, perder o “trem da história”.

Vivemos, até o presente momento, sob a égide das normas conquistadas ao longo do tempo, resultado de economias a podemos chamar de economia simplificada, hoje, entretanto, se torna imperiosa as mudanças propostas pelas políticas públicas que são impostas pelo novo modelo de sobrevivência a que o futuro do emprego do Brasil estará sujeito doravante.

De outra feita, o estudo objetiva mostrar não só algumas pretensões de mudanças no ordenamento jurídico, como também, de que forma esse futuro “novo empregado” deverá se

portar diante das mais singelas transformações trabalhistas e a participação dos sindicatos neste contexto.

#### **1.4) Abordagem do Problema**

Para o estudo, iniciaremos pela breve exposição do permissivo constitucional de flexibilização de alguns direitos trabalhistas, passando pela luta sindical de preservação de tais direitos, com maior enfoque sobre a proposta de mudanças nas leis trabalhistas e os consectários sociais da eventual reforma.

## 2) DA EVOLUÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS

Nos primórdios da existência humana, o labor fora imposto por DEUS como se fosse um castigo, e assim definia segundo consagra o Livro de Genesis<sup>2</sup>,

*“porque deste ouvido à voz de tua mulher; e comeste da árvore, de que eu tinha te ordenado que não comesses, a terra será maldita por tua causa: tirarás dela o sustento com trabalhos penosos, todos os dias da tua vida, Ela te produzirá espinhos e abrolhos, e tu comerás a erva da terra. Comerás o pão com o suor de teu rosto”.*

A humanidade evoluiu e passou a definir o trabalho como algo que enobrece e dignifica. Extraindo dele a força capaz de tornar o homem um cidadão, digno de prover toda a sua família, e, portanto, respeitado, em sua essência.

Em descompasso com esta evolução, mister que este mesmo homem possa ser protegido a fim de se coibir a exploração de sua mão de obra, a permanência de um mínimo de reservas de direito, surgindo, daí, as constituições.

Ademais, nesta realidade evolutiva, ainda mais complexa, impera as conseqüências sociais nefastas, como por exemplo, o acentuado desemprego, mitigando e colocando em cheque os direitos constitucionais fundamentais da dignidade humana, quer seja, o trabalho.

As constituições da fase contemporânea da história passaram a cuidar do home social ao lado do home político, e para fazê-lo, opuseram limites à autonomia da vontade dos indivíduos, em homenagem ao interesse publico e à força normativa da realidade.

Dessa forma, as liberdades individuais e os direitos sociais passaram a ocupar um lugar de honra nestas constituições.

A trajetória dos direitos sociais atingiu, no final do século XX, o ponto de conexão e de coexistência entre os direitos individuais e direitos sociais. “Nesta perspectiva aglutinadora, os direitos fundamentais representam o coroamento de uma evolução histórica e oferecem os instrumentos adequados à edificação do humanismo constitucional na sociedade contemporânea”.

A Constituição Federal de 1988 consagrou os direitos sociais e os elevou a uma categoria mais ampla, e firmadas por tratados e declarações internacionais de inquestionável ressonância, que são direitos supra legais e enfatizam os compromissos do Estado para o homem, alguns, auto-executáveis, com nacionalidade e outros na dependência de leis lhes regulassem os limites.

Formaram-se os direitos públicos subjetivos, irrecusáveis a qualquer pessoa e com força de incidência para a vida, a dignidade e a liberdade, numa palavra a justiça, para que se fizessem presentes no fatal desequilíbrio entre os interesses individuais elementares e a arregimentação social e econômica do estado industrial.

A ascensão econômico-social ao plano jurídico-constitucional, nada mais é que uma tentativa de adaptar os textos às novas realidades. Nesta perspectiva do relacionamento Constituição Política e Constituição Social, observam-se, que nos instantes onde ocorre a adaptação e a harmonia das normas constitucionais as novas realidade ocorre o hiato constitucional.

A vigente Carta Magna brasileira tratou separadamente a ordem econômica e os direitos sociais, versando sobre estes no Título II e VIII e sobre aquela no Título VII. Rompeu, assim, a tradição constitucional brasileira, que desde 1934, vinha elencando os

---

<sup>2</sup> Bíblia, Gêneses 3, 17 – 19.

direitos individuais e coletivos do trabalho e a previdência social juntamente com a disciplina da ordem econômica.

Desta forma porém, percebe-se que esse divórcio é desaconselhado pelo entrelaçamento existente entre os direitos sociais-trabalhistas e a ordem econômica, porque possuem alguns princípios comuns e devem seguir a diretriz segundo a qual a finalidade do desenvolvimento econômico há de ser o processo social.

### 3) FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

Frente à grande evolução das relações de trabalho e ao desenvolvimento da tecnologia, aumenta-se a competitividade entre as empresas, gerada pela globalização da economia mundial.

Daí surge às idéias de flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas que, embora consideradas por muitos como sinônimas, possuem características próprias.

A desregulamentação é a derrogação das leis de proteção ao trabalhador deixando o Estado de intervir nas relações trabalhistas, as quais passam a ser reguladas pelas leis de mercado.

Segundo José Alberto Couto MACIEL, a desregulamentação,<sup>3</sup>

*“seria o retrocesso à fase histórica em que péssimas condições de trabalho justificaram a ampla e diversificada reação que fundamentou o advento da legislação social trabalhista”.*

Diferentemente, a flexibilização visa uma adequação das normas trabalhistas ao novo contexto social. Na flexibilização há uma diminuição na intervenção do Estado, garantindo, porém, um mínimo de proteção ao empregado.

A flexibilização das normas trabalhistas vem sendo defendida há muito por acreditarem ser uma forma de adaptação à nova realidade, deixando de existir uma legislação rígida que impossibilite a solução dos problemas trabalhistas diante das crises econômicas.

Luiz Carlos Amorim ROBORTELLA<sup>4</sup>, ao discorrer sobre a flexibilização do Direito do Trabalho, afirma:

*A flexibilização do direito do Trabalho é o instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social.*

A pretensão de flexibilizar as normas trabalhistas surge como conseqüência de um processo maior de flexibilização do mercado de trabalho, adaptando-as às novas tendências e exigências do mercado.

Cabe citar a definição da professora Rossita NASSAR<sup>5</sup> sobre flexibilização:

*Consiste no conjunto de medidas destinadas a dotar o direito laboral de novos mecanismos capazes de compatilizá-lo com as mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa exigentes de prontos ajustamentos.*

Sérgio Pinto MARTINS<sup>6</sup> preceitua,

---

<sup>3</sup> 2001, p. 47

<sup>4</sup> 1994, p.97

<sup>5</sup> NASSAR Rosita

<sup>6</sup> 2000, p.26

*“flexibilização não é exatamente a revogação ou exclusão de direitos trabalhistas, mas a modificação de certos direitos mediante negociação coletiva, notadamente diante das crises econômicas.”*

Sendo assim, podemos definir alguns fatores que dão causa à idéia de flexibilização no âmbito das normas que regem o trabalho.

O desenvolvimento econômico é um deles. Nos países em desenvolvimento, a flexibilização decorre da necessidade de criação de postos de trabalho, já nos países desenvolvidos flexibiliza-se no intuito de diminuir o desemprego.

A globalização é outro fator preponderante no contexto trabalhista, pois dá ensejo a uma maior competição entre as empresas no sistema internacional, de modo a não prevalecer às economias excessivamente regulamentadas devido ao alto custo do trabalho, buscando-se, com efeito, um produto com preço baixo e com a melhor qualidade.

A realidade gera a necessidade de flexibilizar as normas trabalhistas. Diante do novo contexto social, torna-se de suma importância adaptar a situação de fato, de modo que as partes estabeleçam as regras, sempre assegurando o mínimo obrigatório previsto em lei.

Papel primordial na flexibilização das normas trabalhistas possuem os sindicatos, pois são eles que, através das negociações coletivas, irão conduzir a composição entre as partes na busca de seus direitos, de modo a permitir a continuidade do emprego do trabalhador e a adequação do direito à realidade econômica da empresa e sua sobrevivência.

Cabe ressaltar que a idéia da flexibilização surgiu na Europa dos anos 60, tendo evoluído muito na Itália na segunda metade da década de 70, devido à excessiva rigidez da legislação italiana sobre salários. Foram negociados, naquela época, diversos acordos tripártides (entre Estado, sindicatos e empregadores) com o objetivo de diminuir o desemprego.

Por outro lado, observa-se que a Inglaterra e a Holanda, que flexibilizaram sua regulamentação laboral, têm taxas de desemprego bem menores do que a Alemanha, apesar de todos esses três países apresentarem grau similar de globalização e desenvolvimento tecnológico.

Nesse universo de mudanças nas relações laborais mundiais, que reflexamente o Brasil não pode se distanciar, sob pena de se sacrificar a sobrevivência das gerações futuras imperiosa se torna a análise responsável dos consectários sociais da flexibilização, mormente sobre seus impactos. Não de ter vistas ao futuro, todavia, sem desprezar as conquistas sociais e o que é mais importante, jamais esquecer da dignidade humana, que deve nortear todo e qualquer princípio seja econômico ou social.

### **3.1) Flexibilização no Brasil e suas características**

Para possibilitar um estudo das características da Flexibilização no Brasil mister se faz, antes, dispor sobre as formas de Flexibilização, ressaltando, sempre, que Flexibilizar não é exatamente o mesmo que regulamentar.

Pode-se, claro, Flexibilizar desregulamentando, quando a lei se vai, deixando um vazio, por exemplo, o caso da Estabilidade Decenal.

Segundo Sussekind, a desregulamentação retira a proteção do Estado ao Trabalhador, permitindo que a autonomia privada, individual ou coletivamente, regule as condições de trabalho, os direitos e obrigações advindos da relação de emprego.

Já a Flexibilização pressupõe a intervenção estatal, ainda que ínfima, com normas gerais, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade.

Precisamente, porque existem leis, é que determinados preceitos devem ser flexíveis ou estabelecer fórmulas alternativas para a sua aplicação.

Pode-se Flexibilizar interpretando, quando os próprios Tribunais atenuam a lei .

É o que se visualiza no Enunciado 330/TST e em recentes julgamentos do TST, de 06/05/03, onde foram deferidas a redução de intervalos intra-jornadas, desde que houvesse a anuência do Ministério do Trabalho.

Em outro julgado permitiu-se a flexibilização, mediante acordo coletivo, negando-se reflexos do adicional de Insalubridade sobre parcelas salariais, além de não atribuir ao adicional o Caráter de salário, prestigiando o Acordo Havido.

Pode-se flexibilizar fiscalizando, como na atuação do Ministério do Trabalho supra citada.

Pode-se flexibilizar regulamentando, quando a lei passa a tratar de outro modo a questão, exemplificando, a promulgação da lei que regulamenta o trabalho temporário.

Flexibiliza-se negociando quando o ajuste coletivo, autorizado por lei, quebra a sua rigidez. Ex: possibilidade de redução de salários.

Existe, ainda, a flexibilização selvagem, como no caso dos camelôs, quase sempre empregados, mas rotulados como autônomos.

Também classifica-se a flexibilização em defensiva quando, ao invés de se modernizarem a legislação e a organização empresarial, optam por dispensas, corte de benefícios e terceirização, agravando a situação dos trabalhadores, massacrados entre salários ínfimos e desemprego.

De outra feita, denomina-se ofensiva a flexibilização obtida com a transformação dos modos de produzir, por meios de novas técnicas de produção, como os círculos de controle de qualidade, células de produção, Just-On-Time. Tais técnicas aumentam a produtividade, sem olvidar a qualidade do produto e da vida dos empregados.

A flexibilização também pode ser estudada quanto ao alcance da mobilidade por ela atingida. Vejamos:

#### Mobilidade externa

Atinge os momentos da contração e da extinção do contrato. Precariza-se a contratação tomando o contrato de trabalho a feição de um contrato atípico.

Contrata-se a prazo determinado, a tempo parcial, terceirizando-se funções, etc. Na extinção do contrato, incentiva-se a aposentadoria voluntária. O conceito de despedida arbitrária não mais se identifica com o de justa causa, podendo o empregador, por razões de ordem financeira e técnica, despedir, etc.

#### Mobilidade interna

Altera-se a jornada do trabalho, reduzida, há o trabalho parcial, o horário individualizado, o tele-trabalho ;

Na função, alarga-se o campo do jus variandi para permitir e incentivar a polivalência, tendência oposta à fragmentação das tarefas do fordismo e Taylorismo;

Quanto aos salários, como no início do século, tenta-se aproximá-lo da produtividade, individualizando-o.

Há reduções diretas e indiretas, via negociação coletiva:

-Acordos em que se troca parte dos salários por ações e co-gestão, etc.

Ante o exposto, temos que no Brasil, a legislação trabalhista é detalhista, intervindo, minuciosamente nas relações de trabalho, porque quando elaborada e aprovada, predominava a economia agrícola que não favorecia concentração operária, da qual, por meio de organização sindical, é capaz de estabelecer uma relação de forças entre os atos sociais.

Nos procedimentos de negociação coletiva, como acentua Amauri Mascaro Nascimento, o ordenamento jurídico brasileiro inicia novo período, no qual terá que combinar a função tutelar do direito do trabalho como função coordenadora dos interesses recíprocos dos parceiros sociais.

Percebe-se que a flexibilização no Brasil não é fenômeno novo. Vem desde a legislação que retirou a estabilidade decenal, criando o FGTS, as leis que regulamentam a terceirização, exemplicando.:

\* a lei que disciplina o trabalho temporário (Lei No. 6.019/740);

\* a que disciplina o contrato de estágio, permitindo a subordinação sem vínculo( Lei No. 6.494/77);

\* o diploma legal que permite a redução de salário e jornada, via ajuste coletivo trazida pela Lei No. 4.923/65;

\* a isenção de várias exigências da lei para as micro-empresas, \* a descaracterização do vale-Transporte como salário.

A própria CF/88 flexibilizou, ampliando jornadas nos turnos ininterruptos, sem pagamento do adicional, excluindo da natureza salarial a participação nos lucros, etc.

Paralela a toda esta atividade legislativa, não se cuidou, entretanto, de modificar o quadro da legislação sindical.

Manteve-se o sistema de unicidade sindical. O enquadramento sindical equivocado, baseado na categoria profissional, fragmentando as forças e atividades dos trabalhadores.

Desta forma, não há equilíbrio na balança. Assim, a flexibilização, que parece ser o caminho natural das relações de trabalho, deveria ser ditada pela vontade coletiva, confirmando, assim, a evolução das relações trabalhistas, privilegiando a vontade dos partícipes, os sindicatos, como representantes mais próximos dos anseios das categorias.

No entanto, o que vimos no Brasil é a predominância do Estado, ou seja, a flexibilização legal, alcançando tanto a mobilidade interna, quanto a externa do contrato de trabalho, caracterizando uma flexibilização de fundo defensivo.

Acresce-se a tais características, outra peculiaridade, o poder normativo da Justiça do Trabalho, onde os Tribunais tomam para si a responsabilidade dos sindicatos, decidindo conflitos, ao invés de propiciarem a discussão e amadurecimento das entidades sindicais, ora reduzindo a eficiência das greves como mecanismo de reivindicação.

Outra característica da nossa realidade é a economia submersa, que se esconde nos quintais e se revela nas esquinas, chegando ao extremo da escravidão branca, disseminada por todo país. São cerca de 25 milhões de trabalhadores com carteira assinada, contra 45 milhões na informalidade. Estes dados do DIEESE revelam o pior tipo de flexibilização, o decorrente da ineficácia da norma.

Uma pesada carga de tributos mais precária ainda o fortalecimento e reconhecimento do vínculo na relação do desemprego.

### **3.2) A Flexibilização na CF/88**

Segundo Sérgio Pinto Martins<sup>7</sup>:

*Visa a flexibilização das normas do Direito do trabalho assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, em contrapartida, a sobrevivência da empresa, por meio da modificação de comandos legais, procurando assegurar*

---

<sup>7</sup> pg.468. 2002

*aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao empregador a possibilidade de adaptação de seu negócio, mormente em épocas de crise econômica. Para fiscalizar essa flexibilização, com essa maleabilidade, é que o sindicato passa a deter o papel principal, ou seja, na participação das negociações coletivas, que conduzirão ao acordo ou a convenção coletiva de trabalho, de modo a permitir também a continuidade do emprego do trabalhador e a sobrevivência da empresa, assegurando um grau de lucro razoável à última e certas garantias mínimas ao trabalhador. É uma forma de adaptação das normas vigentes às necessidades e conveniências de trabalhadores e empresas. ”.*

A Flexibilização faz-se presente na CF/88 no Artigo 7º, Incisos VI, XIII, XIV e XXVI.

Artigo 7º: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”:

Inciso VI – IRREDUTIBILIDADE DO SALÁRIO, SALVO O DISPOSTO EM CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO.

Entende-se por SALÁRIO a contraprestação ao trabalho, ou seja, tudo o que for dado pelo trabalho, seja dinheiro ou qualquer utilidade visando satisfazer as necessidades do empregado e de sua família. Estando excluídos os bens e utilidades fornecidas para o trabalho, como por exemplo, os equipamentos de segurança, obrigatórios no desempenho de uma determinada atividade.

Quanto aos salários vigora, a princípio a Irredutibilidade, entretanto a própria Constituição Federal, traz a possibilidade de redução se esta for decorrente de convenção ou acordo coletivos, permitindo assim de forma excepcional, a redução salarial.

Mister se faz ressaltar, que o artigo 503 da CLT foi revogado pela Constituição Federal não sendo mais possível ocorrer a redução em virtude de força maior, mas tão somente em razão de acordo coletivo ou de convenção coletiva.

*NORMA COLETIVA (EM GERAL) CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – FLEXIBILIZAÇÃO – O acordo coletivo de trabalho, consagrada na CF/88 art. 7º XXVI. Compõe-se de um conjunto de normas negociadas, em que os trabalhadores abrem mão de determinados benefícios em troca de outros que, no momento, lhes são mais importantes, podendo referir-se, por exemplo, à própria manutenção do emprego. A análise isolada de uma cláusula do instrumento coletivo não permite a compreensão correta da norma. (TRT 2ªR. – RO 20010427737 – 20020505528)<sup>8</sup>*

INCISO VIII – DURAÇÃO DO TRABALHO NORMAL NÃO SUPERIOR A OITO HORAS DIÁRIAS E QUARENTA E QUATRO HORAS SEMANAIS, FACULTADA A COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS E A REDUÇÃO DA JORNADA, MEDIANTE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Nítida é a influência da norma constitucional instituindo a possibilidade de flexibilização do direito no que concerne a jornada de trabalho. O Estado transfere a autonomia para as partes compor direitos menores (como no inciso VIII), tutelando direitos maiores, que não podem ser dispostos, como por exemplo, a vida, a saúde física e mental e a segurança.

Destarte, a flexibilização ocorrerá tanto no que se refere à compensação, quanto na redução da jornada.

<sup>8</sup> 8ª T. – Relª Juíza Maria Luíza Freitas–DOESP 20.08.2002.

A compensação de horário ocorre quando o empregado trabalha mais em um determinado dia para prestar serviços em um menor número de horas no outro dia, ou não prestá-las em um certo dia da semana. Ao permitir a compensação, a Constituição, está na realidade, permitindo a prorrogação da jornada de trabalho, pois como nos ensina Sérgio Pinto Martins,<sup>9</sup> in Direito do Trabalho:

*“A compensação não deixa de ser uma espécie de prorrogação do horário de trabalho que somente poderá ser feita por convenção ou acordo coletivo.”*

Da mesma forma que o dispositivo permite a compensação, garante ainda a redução da jornada de trabalho, ficando a cargo da entidade sindical dos trabalhadores e dos empregadores ou de seus respectivos sindicatos deliberarem sobre a questão, afastando assim, a necessidade de homologação pelo Ministério do Trabalho. As entidades negociadoras terão liberdade para determinar as condições que se fizerem conveniente no caso em concreto.

**INCISO XIV – JORNADA DE SEIS HORAS PARA O TRABALHO REALIZADO EM TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO, SALVO NEGOCIAÇÃO COLETIVA.**

Turno ininterrupto de revezamento corresponde ao trabalho realizado por empregados que se sucedem no posto de serviço para períodos distintos de trabalho, sendo cabível em qualquer tipo de atividade, tais como profissionais de siderurgia, porteiros, vigias, enfermeiros, dentre outros.

Curial se faz ressaltar que o inciso XIV originou-se na Lei 5811/72 que regulava o regime de trabalho dos empregados que exercem atividade de exploração, produção e refinação de petróleo; industrialização de xisto; indústria petroquímica e transporte de petróleo por meio de dutos, que prestavam serviços em regime de turnos de revezamento com jornadas de oito a doze horas.

Desta forma, a Constituição Federal pretendeu com seu artigo XIV reduzir a jornada de trabalho destes trabalhadores que exerciam atividades pela manhã em um dia, à tarde em outro e no seguinte à noite e amenizando assim, o desgaste excessivo para o trabalhador.

*ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – FLEXIBILIZAÇÃO – O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, CONSAGRADO NA CF/88 – ART. 7º XXVI – compõe-se de um conjunto de normas negociadas, em que os trabalhadores abrem mão de determinados benefícios em troca de outros que, no momento, lhes são mais importantes, podendo referir-se, por exemplo, à própria manutenção do emprego. A análise isolada de uma cláusula do instrumento coletivo não permite a compreensão correta da norma. (TRT 2ª R. – RO 200110427737 – 20020505528)<sup>10</sup>*

**INCISO XXVI – RECONHECIMENTO DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

O inciso reconhece constitucionalmente as convenções e acordos coletivos, concedendo-lhes importante função no desempenho da flexibilização.

---

<sup>9</sup> pg. 465, 2002

<sup>10</sup> 8ª T. – Relª Juíza Maria Luíza Freitas 8– DOESP 20.08.2002

Tal dispositivo vem complementado ainda pelo artigo 8º da CF/88, incisos III, VI, VIII que garantem a associação profissional ou sindical, sendo obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, cabendo ao mesmo a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, sendo vedada ainda a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção sindical e se eleito até um ano após o término do mandato, salvo se praticar falta grave prevista em lei.

### **3.3) Flexibilização**

A Flexibilização não traz nenhuma novidade no direito do trabalho, posto que a Constituição da República a permitiu expressamente conforme se depreende do artigo 7º, incisos VI, XI, XIII e XIV a possibilidade da redução do salário, a compensação de horários, a diminuição da jornada de trabalho e o desprezo ao turno máximo de labor em regime de labor ininterrupto, através de disposição em Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de Trabalho, além da participação do trabalhador nos lucros da empresa, cujo esboço é integração entre o capital e o trabalho e um incentivo à produtividade, isenta de quaisquer encargos, que contribuiu para a negociação de percentuais como forma de ganho salarial.

Outro fato a ser destacado é a desindexação salarial, que, segundo a elocução de Cláudia Ferreira Cruz, “ocorreu de forma legal em todos os setores da economia, contribuindo para obter a estabilidade de preços, enquanto no âmbito do direito do trabalho favoreceu a negociação por melhores salários e não mais apenas a reposição das perdas salariais, o que ocorria anteriormente, devido ao fenômeno da inflação, por outro lado, com a transferência dos conflitos sindicais para o hemisfério da Justiça do Trabalho, que os tornou mais céleres e profícuos ante a especialização das matérias ali contidas, e a não incorporação das cláusulas de acordos, convenções ou dissídios coletivos aos contratos individuais do trabalho, que aqueceu a negociação.

Ocorreu ainda a idealização do sistema de “banco de horas”, em 1995, pela Ford do Brasil, através de acordo coletivo com seus trabalhadores, pelo quais estes laborariam em horas extraordinárias que seriam compensadas em dias posteriores, dentro de um mesmo ano, através da concessão de reduções no período ou de folgas, sempre que se atingisse um determinado número daquelas, visando, segundo Valentin Carrion, “adaptar às necessidades do mercado suas curvas de aquecimento e esfriamento, sem despedidas coletivas”.

No tocante à legislação infraconstitucional houve a criação do Seguro-Desemprego que seria um mecanismo para amparar o trabalhador dispensado, até que o mesmo fosse reabsorvido pelo mercado, além de incentivar ao ócio remunerado, durante o período em que é concedido, não promoveu qualquer evolução no hemisfério laboral, já que não incentivou a reciclagem do trabalhador, que lhe mantivesse o ritmo produtivo e acendesse o interesse empresarial no mesmo, apesar da criação do FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Outro fato a ser destacado é a redução dos encargos sociais para o meio rural, que veio com a Lei 9.300 de 29/08/96, retirou sua incidência sobre os benefícios concedidos aos trabalhadores rurais, tais como: alimentação e moradia, implementando vantagens diretas apenas à classe patronal, que se viu livre de seu pagamento, mas manteve o número de trabalhadores empregados no setor.

A lei 9601 de 21/01/98 regulamentou o contrato individual do trabalho por prazo determinado – avançando, pelo menos teoricamente, no trato do labor temporário, o qual já era previsto no artigo 443 da CLT, que, ao alcançar seu termo final, retira do trabalhador o direito de aviso prévio e da indenização do FGTS.

Como também a terceirização como tentativa de flexibilização veio apenas e muitas vezes a constituir num meio de fraude onde empresas prestadoras e tomadoras de serviços encontraram condições favoráveis a negociata, esquivando-se, algumas, de todos os encargos trabalhistas e deixando os empregados sem perceberem seus direitos, atados a um marasmo que a própria legislação lhes impingiu, mormente quando quem se utiliza do esforço do trabalhador é um ente de Direito Público.

#### **4) PARADOXO DA FLEXIBILIZAÇÃO: ADEPTOS E CONTRÁRIOS**

A definição do termo flexível, segundo o dicionário Aurélio (2000) significa: fácil de manejar, maleável ou ainda, tem sentido figurado, aquilo que é dócil; submisso.

Essa definição pode nos dar a conta exata do que ETA ocorrendo nos bastidores de uma encenação a brasileira, que tem por atores coadjuvantes a desregulamentação, o desmantelamento, a terceirização, a pluralidade, a informalidade, a flexibilização e a modernização das relações capital versus trabalho.

Como atores principais teriam o desemprego, a recessão, a dependência econômica, o fim da interferência do Estado e seu desmantelamento, e como pano de fundo a mais absoluta miséria da maior parte do povo brasileiro.

Por outro lado, os defensores da flexibilização, concentram suas apologias, dizendo que “o mundo da competição exige agilidade e flexibilidade... o Brasil não está fora do mundo. As novas condições econômicas determinadas pela revolução tecnológica, pelo aumento da competição mundial vêm demandando estímulo para uma redução da legislação sobre o mercado de trabalho”.

No Brasil de hoje, a palavra de ordem dos empresários é a flexibilização negociada com a entidade sindical. Todavia, o contexto atual acena para um total enfraquecimento da representação sindical, vez que o empregado atual é visto como um versátil átomo polivalente e não mais como uma classe ou categoria profissional.

A propósito, o ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Orlando Teixeira da Costa, chama a atenção para a decadência dos sindicatos tradicionais, em face do sistema flexível, contribuído, com isso, para reduzir o poder político da classe trabalhadora em seu conjunto. “O resultado tem sido a erosão progressiva dos salários dos trabalhadores, tendo como contrapartida o crescimento dos centros de produção que adotam um procedimento flexível”.

Ainda, quando à tentativa de mitigar o princípio de proteção, o ministro adverte que esta experiência não parece ser inteiramente confiável, face aos resultados concretos que tem gerado nos principais países de economia de mercado.

Portanto, depreende-se que estamos diante de verdadeira cilada. De um lado o discurso de que o empregado, diante da assistência sindical, estará com força para negociar de forma igualitária com o patrão. De outro, temos a realidade que demonstra o inverso: uma representação sindical impotente, desacreditada e sem poder de representação em face da total desarticulação do movimento operário.

Diante desse quadro é sintomático inferir que a propalada flexibilização através da assistência sindical vai beneficiar tão somente os empregadores. Por outro lado, não será diferente a flexibilização negociada diretamente entre a empresa e o trabalhador, pois, neste caso, o empregador acabará impondo, ao seu talante, as condições de trabalho, tendo o obreiro que aceita-las para não perder a vaga de trabalho.

Registra-se que com o desemprego estrutural e a frustração da sociedade em não ter suas demandas sociais atendidas, o ideário neoliberal, numa engendrada compensação, propiciou o surgimento dos diretos de solidariedade do chamado terceiro setor (organizações não governamentais que vem atuando nos programas que envolvem direitos sociais).

Essas entidades absorveram, em parte, o nefasto impacto social causado pela política de corte de gastos públicos com programas sociais e acabaram concorrendo, ainda que por via oblíqua, para dar vazão ao fenômeno da globalização da economia.

Nesse diapasão, talvez seria o motivo das críticas ao programa cognominado fome zero, idealizado pelo atual governo federal, como forma de minimizar as agruras sociais, que ao invés de se concentrar esforços em implantar políticas públicas de incentivo à indústria, ou mesmo, implantar, com justiça, a reforma tributária, a fim de desonerar a produção, objetivando a criação de milhares de empregos, preferiu a solução imediatista e ineficaz. Seria

a melhor a aplicação da velha máxima de que “é melhor ensinar a pescar que apenas fornecer o peixe!”.

Assim, aqueles que defendem a flexibilização argumentam que, seus fundamentos no distanciamento do aparato estatal da proteção do trabalhador é que visto como um avanço da democracia, no sentido de que são agora não mais os trabalhadores, classe oprimida, mas sim cidadãos os partícipes da negociação contratual. É o cidadão quem deve dizer o que é melhor para ele, e o Estado somente prejudica essa cidadania intervinda nas relações sociais, ao ponto de sufocar a iniciativa no campo econômico.

Já os que são contrários à flexibilização vêm nos seus fundamentos um retorno ao Estado liberal, que não leva em conta a igualdade substancial, mas tão somente a igualdade formal.

## **5) DE QUE FORMA A LEI PODE MINORAR AS ACRURAS DOS OBREIROS**

Em suma, a flexibilização, conforme se depreende nos casos práticos, tende a atender precipuamente, os interesses da classe patronal, prevalecendo o poder econômico, cabendo, nesse ínterim, á entidade sindical representativa do empregado a atuação no sentido de atenuar os efeitos negativos oriundos da norma flexibilizadora de direito, quando da negociação do acordo.

Daí a necessidade do fortalecimento das entidades sindicais, visando o equilíbrio das relações entre capital e trabalho e, por conseguinte, a segurança social.

No entanto, a fim de termos sindicatos fortes necessários serão:

- a) Impedir que os tribunais extinguissem as greves;
- b) Incentivar a co-gestão;
- c) Garantir a ação dos líderes no local de trabalho;
- d) Proteger efetivamente o emprego;
- e) Ampliar a substituição processual.

A força do trabalhador não reside apenas na sua capacidade produtiva, mas também no seu poder de conjugar mobilização de interesses para concussão de fins coletivos.

## 6) CONTRIBUIÇÃO E FUTURO DO SINDICATO

Ninguém pode esconder que a revolução tecnológica esta impondo a revisão de princípios e posturas solidariamente estabelecidos na sociedade moderna, do que resultará, inevitavelmente, sua nova configuração.

Na área da relação capita/trabalho, o sindicalismo foi um fator decisivo para debuxar-se o perfil e o caráter do direito do trabalho. Por intermédio da ação sindical o direito do trabalho pôde arrogar-se o título de direito de luta ou direito de conquista, porque o próprio sindicalismo teve que lutar um século para ter reconhecida juridicamente sua existência, em paralelo à resistência ao negativismo patronal diante dos juristas e, às vezes, elementares reivindicações dos trabalhadores.

Entretanto, à medida que avançou a revolução tecnológica, avanço coincidente com a consolidação das conquistas básicas dos trabalhadores, talvez possamos mencionar a perda de perspectiva de uma nova realidade da relação capital trabalho pelo sindicalismo.

Tal perda de perspectiva hoje se mostra clara quando, ao término da segunda grande guerra, marco inicial da revolução tecnológica, o sindicalismo profissional opôs, às primeiras constatações patronais de uma nova relação aumento de produtividade/diminuição de empregos, uma postura de intransigência e desafio, estatisticamente retrata só nos Estados Unidos, pela ocorrência de cerca de 45.000 greves na década subsequente.

A oposição ao avanço da automação seria inevitavelmente inútil porque resultaria em tentar retroceder no tempo. Mesmo quando tentou a via negocial, as representações sindicais insistiram na tecla do treinamento para absorção em outras áreas do trabalho, mas não perceberam que a automação estava subtraindo vagas em todas as áreas e não as substituindo ou transferindo de umas para outras.

O sindicato, tanto quanto o Estado, não perceberam de que seu papel deve mudar diante da relação capital/trabalho permeada pelas conseqüências do progressivo domínio dos métodos de produção pela alta tecnologia.

A economia está produzindo tanto quanto antes, ou mais, com mútuo menos mão-de-obra. Graças ao uso de novas tecnologias, baseadas na eletrônica, e à alteração das formas de trabalho, houve um notável ganho de produtividade em poucos anos... enquanto políticos e sindicalistas discutem, as empresas cortam.

Atualmente, em pleno ápice da revolução tecnológica, a posição do sindicato evoluiu visivelmente para a prevalência de negociações flexibilizantes sobre as reivindicações intransigentes, do que é sintomático o declínio das greves.

Nem de longe se imagine defendermos qualquer idéia de capitulação do sindicalismo ao domínio do capital. Nem o capitalismo, dentro da frieza de sua visão do lucro, a aceitá-la sensatamente, porque o capital depende do trabalho e os dois do mercado consumidor para que a sociedade sobreviva.

Logo, o sindicalismo tem um papel importante a ocupar na evolução desse processo. Esse papel reduz consideravelmente, por inútil, sua ação impositiva originária que teve lugar adequado nos dois primeiros surtos da revolução industrial, mas que pode tomar-se contraproducente dentro do atual panorama. O que lhe cabe é estimular fórmulas de conservação ou de criação de postos de trabalho (não, necessariamente, de emprego) em convívio com a automação que os restringe.

Para deixar clara nossa posição a respeito, vamos respaldar-nos, ainda, na lucidez com que Miguel Reale a explica:

*"O Sindicato representando a força deverá deixar de ser, como se pregou durante dezenas de anos, um instrumento de luta de classe, para, ao contrário, representar uma entidade destinada a compreender com*

*objetividade e serenidade as situações, a fim de estabelecer certas normas de equilíbrio... Demitir o empregado é uma solução imediata e fácil, mas altamente ruínosa, porque também estão sendo destruídos os consumidores daquilo que se produz. Então, é necessário preservar o trabalhador por todas as formas, daí, os entendimentos de natureza social ou generalizadora, entendimentos estes que importam, às vezes, em diminuir as horas de trabalho e até mesmo em diminuir o valor da retribuição ou do salário, a fim de que utilizando as máquinas possa haver a participação contínua e continuada daqueles que antes participavam do processo produtivo<sup>11</sup>.*

---

<sup>11</sup> Miguel Reale

## 7) CONCLUSÃO

Em suma, a flexibilização, conforme se depreende nos casos práticos, tende a atender precipuamente os interesses da classe patronal, prevalecendo o poder econômico, cabendo, nesse ínterim, à entidade sindical representativa do empregado a atuação no sentido de atenuar os efeitos negativos oriundos da norma flexibilizadora de direito, quando da negociação do acordo.

Daí a necessidade do fortalecimento das entidades sindicais, visando o equilíbrio das relações entre capital e trabalho e, por conseguinte, a segurança social.

No entanto, a fim de termos sindicatos fortes necessários seriam: a) impedir que os tribunais extingam as greves, b) acabar com a unicidade; c) incentivar a co-gestão; d) garantir a ação dos líderes no local de trabalho; e) proteger efetivamente o emprego; f) ampliar a substituição processual.

Cediço que, ainda, há muito a galgar para se atingir o fim precípua da plena igualdade entre os partícipes da relação trabalhista.

## 8) REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BATISTA JR. P. N.; Mitos da globalização. Publicado originalmente na revista "Estudos Avançados", volume 12, número 32, janeiro/abril 1988. Rio Grande do Sul: Pedex.1998.

BONAVIDES, P. Curso de direito constitucional.3. ed. São Paulo: Malheiros.

BRASIL/ CONGRESSO NACIONAL. Constituição Federal de 1988.

DELGADO, M. G.; Curso de direito do trabalho.2. ed. São Paulo: LTr.

MACCALOZ, S. M. et al. Globalização, neoliberalismo e direitos sociais. 1.ed. Rio de Janeiro: Destaque, 1997,116 p.

PROJETO DE EMENDA CONSTITUCIONAL no 29 de 2003

ROMITA, A. S., Direito do Trabalho-Temas em debate. 1.ed. São Paulo: LTr. 1998

RÜDIGGER, Doroteia Susanne, Tendências do direito do trabalho para o século XXI: globalização, descentralização produtiva e novo contratualismo. 1. ed. São Paulo, Ed. LTr. 1999.

SUSSEKIND, Amaldo. O direito constitucional do trabalho. 2. ed. São Paulo: Renovar.