

FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

Luiz de Almeida

Acadêmico do 8º período do

Curso de Direito da UFRN

Membro do Grupo de Pesquisa

“A metodologia da linguagem e o Direito”

Monitor da disciplina Direito Tributário

Yara Maria Aparecida Gurgel

Professora Doutora do Curso de Direito da UFRN

RESUMO

Hodiernamente é perceptível a irreversibilidade do processo de globalização e a planificação da economia mundial, principalmente após as graves crises econômico-financeiras verificadas neste início de século. Embora tendo sua origem nos países capitalistas centrais, a crise apresentou manifestações gravíssimas em escala global, atingindo principalmente os países de menor avanço tecnológico, reduzido parque produtivo e baixos níveis de reservas financeiras em moedas estáveis. Diante do cenário globalizado e desfavorável em que se encontra a esfera laboral, o presente excerto tem o objetivo de desvelar, sem a pretensão de esgotar, os efeitos da flexibilização das leis trabalhistas e seus reflexos na extinção, manutenção ou criação de novos postos de trabalho.

Palavras-chave: Flexibilização. Precarização. Desregulamentação.

1 INTRODUÇÃO

Diante da celeuma instalada a respeito da flexibilização do direito do trabalho, principalmente no tocante à precarização que se revela extremamente danosa ao trabalhador, pretende o presente trabalho lançar algumas luzes sobre o tema sem pretender, absolutamente, esgotar o assunto, mas sim ser um ponto de partida para os pesquisadores do direito laboral.

Através da abordagem histórica, remetemos o leitor a algumas formas de relações trabalhistas ao longo da evolução dos meios de produção relacionados aos sistemas sócio-políticos vigentes em cada época. Assim, teremos uma sumária visão a partir do escravismo, passando pela servidão no feudalismo; pelo surgimento das relações burguesas enquanto origem do pensamento liberal a ensejar a Revolução Francesa em 1789 e, sob a denominação de neoliberalismo fundamentar o Consenso de Washington, duzentos anos depois.

Será abordada, ainda que brevemente, a história da legislação trabalhista brasileira que se revela fértil. Com as Juntas de Conciliação e Julgamento (1932) até a Consolidação das Leis do Trabalho (1942), sob o comando de Getúlio Vargas, a legislação trabalhista pátria atingiu seu ápice evolutivo ao sair de uma legislação desordenada, esparsa e caótica.

Com o advento da Constituição Cidadã em 1988 perceber-se-á movimentos políticos tendentes à desarticulação das normas do direito trabalho, sob o discurso de elevação da geração de novos empregos, o que se revela, de certa forma, um discurso controvertido.

Por fim, analisar-se-á, mesmo com brevidade, a não comprovação da relação direta entre flexibilização e geração de novos postos de trabalho, constituindo-se referido discurso em pura falácia. Será demonstrado, ainda, que o desemprego tem sim, relação direta com as políticas públicas adotadas, principalmente quando alquebradas pelos interesses do capital global em detrimento da classe trabalhadora e de todo e qualquer cidadão.

O presente excerto tem o objetivo de desvelar, sem a pretensão de esgotar, os efeitos da flexibilização das leis trabalhistas e seus reflexos na extinção, manutenção ou criação de novos postos de trabalho.

2 ABORDAGEM HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Natural uma breve retrospectiva histórica sobre a evolução do



trabalho para só então, adentrarmos ao tema ora proposto e analisar alguns aspectos no tocante à flexibilização enquanto ponto de partida para a “desregulamentação de direitos sociais e trabalhistas.” (DALLEGRAVE NETO, 2003, p. 9) Dos primórdios da civilização, a partir do instante em que o homem começou a transformar a natureza até aos dias atuais, observa-se o conflito entre as forças de trabalho e os donos dos meios de produção (VIANA, 2004).

A partir dos embates tribais e posteriormente das grandes guerras entre as polis, surgiu a figura do escravo, muito mais útil vivo e produzindo do que morto nos campos de batalha. Desta forma, liberados dos trabalhos árduos, os senhores criaram o conceito existencial de que para ser culto era necessário ser rico e dispor de muito tempo ocioso para pensar, aí incluídas novas formas de aumentar seu domínio (MORAES FILHO, 1960). Livres eram os artesãos urbanos, trabalhando na Roma antiga em corporações de ofício, denominadas *collegia*. Entretanto, com a expansão demográfica e intensificação das relações de consumo, se fez necessário agregar mão-de-obra livre aos esforços dos escravos. Em condições análogas às dos escravos, os homens livres pobres passaram a vender sua força de trabalho, dando origem à regulamentação denominada *locatio conductio* que se apresentava em três formatos, a saber, a *locatio rei*, a *locatio operarum* e a *locatio operis faciendi* (CATHARINO, 1982).

Na lenta transição para a Idade Média, consolidou-se a servidão. Neste sistema o camponês vivia em condições precaríssimas, às margens territoriais do senhor feudal. Dedicava-se em primeiro plano nas atividades inerentes à propriedade do seu senhor. Em troca e no tempo livre cultivava seu sustento em faixa de terra por aquele cedida. Recebia, ainda, proteção do senhor das terras. O tratamento dado ao camponês era semelhante ao dado aos escravos na antiguidade, distinguindo-se tão somente no quesito liberdade. Enquanto o escravo era propriedade, uma res, um bem comerciável, o camponês era um homem livre, muito embora essa liberdade fosse fortemente restringida pelo pesado domínio do seu senhor (HUBERMAN, 1986, p. 6).

Com a multiplicação e evolução dos burgos na Idade Média, impulsionados pelo livre comércio, pela crescente acumulação de capital e pela geração de novas relações de trabalho, mesmo que de forma incipiente, o mundo ocidental preparava-se para uma nova era, a era da Revolução Industrial, rumo à contemporaneidade (BOBBIO et al, 1998).

Atualmente, não há que se falar em Direito dissociado das suas relações políticas, sociais e econômicas. Neste viés, o direito do trabalho, complexo e multifacetado, precisa ser analisado sob uma ótica multidisciplinar. Com sua gênese no Estado Social, natural o antagonismo existente entre o



Direito do Trabalho e a concepção do Estado Liberal, porquanto “o capitalismo é um modo de produção no qual o trabalho é social mas a apropriação é privada [...]” (CHAGAS, 2011, p. 59)

Assim, sob o manto do liberalismo, que traz na sua essência o conceito de estado mínimo, não intervencionista nas relações privadas, a sociedade adentra na pós-modernidade revestida de características neoliberais. O marco desta nova perspectiva teve sua origem no Consenso de Washington (1989)¹, sob a batuta de John Williamson, ex-funcionário do Banco Mundial e do Fundo Monetário Internacional (FMI), em conferência do Institute for International Economics (IIE), em Washington. Assim, a regência da economia deveria ser determinada pelas leis de mercado, postura esta adotada pelo Congresso norte-americano como condição imposta aos países da América Latina como necessária às negociações envolvendo suas dívidas externas, aí incluídas à desregulamentação do mercado de trabalho para reduzir os custos das empresas. Passou, então, a ser a filosofia imposta ao mundo pelo FMI e pelo Banco Mundial em suas relações negociais. Com esta nova visão macroeconômica voltada à globalização, valorização do capital especulativo, remodelação do consumo de mão-de-obra em escala global e a formação dos grandes blocos econômicos, apenas e tão somente as megacorporações transnacionais passaram a apresentar estrutura necessária à sua perenização. Esta sobrevivência se dá através da influência política que exercem nos governos locais, bem como pelas “diretivas de unificação do mercado mundial e da política socioeconômica em prejuízo da soberania das nações do globo.” (DALLEGRAVE NETO, 2003, p. 12-13)

Sob a perspectiva volátil das relações políticas, sociais e econômicas estão inseridas as diversificadas relações de trabalho, e é neste contexto paradoxal que o direito age a colmatar as abissais diferenças existentes entre o poder do capital, enquanto detentor dos meios de produção, e a massa de

¹ Consenso de Washington faz parte do conjunto de reformas neoliberais que apesar de práticas distintas nos diferentes países, está centrado doutrinariamente na desregulamentação dos mercados, abertura comercial e financeira e redução do tamanho e papel do Estado. John Williamson criou a expressão “Consenso de Washington”, em 1990, originalmente para significar “[...] o mínimo denominador comum de recomendações de políticas econômicas que estavam sendo cogitadas pelas instituições financeiras baseadas em Washington D.C. e que deveriam ser aplicadas nos países da América Latina, tais como eram suas economias em 1989”. Washington Consensus, Center for International Development at Harvard University. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Consenso_de_Washington>. Acesso em 13 abr 2012.



mão-de-obra hipossuficiente, disponível e utilizada em escala global. Por esta razão, a análise das relações de trabalho transcende o âmbito normativo e deságua na própria formação do Estado e no processo de globalização.

Com a velocidade dos avanços tecnológicos, principalmente no campo da robótica, os meios de produção passam cada vez mais a prescindir de mão-de-obra, gerando um efeito colateral devastador como o crescente índice de desemprego, subemprego, jornadas flexíveis, home office, trabalho temporário entre outras formas anômalas. Estas transformações estão a sinalizar as novas tendências para adaptar as atuais relações de trabalho ao atingimento das metas globais de produção. Nesta esteira, as empresas transnacionais vagam pelo planeta e instalam-se onde o ambiente sócio-político e econômico lhes sejam mais favoráveis, e como nômades, abandonam suas unidades deficitárias e inviáveis.

Inserido no plano geopolítico globalizado, o Brasil não ficou imune às influências neoliberais. Sob a orientação dos Presidentes Fernando Collor de Melo e Fernando Henrique Cardoso, o País mergulhou num processo de desestatização e abertura de mercado sem precedentes, o que pôs em risco centenas de milhares de postos de trabalho nacionais. Referido processo desencadeou os achaques à legislação trabalhista brasileira. Assim, adotou-se o discurso da flexibilização como uma verdadeira cortina de fumaça a encobrir as verdadeiras intenções que objetivavam a desregulamentação do Direito Trabalhista brasileiro, cujas nuances serão analisadas a seguir.

3 IMPACTO DA CLT NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

No início do século XX, o Brasil passava por uma grande transformação sócio-econômico-político e cultural com a chegada de levas de imigrantes do velho continente trazendo consigo o desejo de liberdade. Entretanto, as más condições de trabalho e a falta de liberdade encontrada sufocaram os sonhos dos que pensaram aqui fazer a *América*.

Com a indústria ainda incipiente, utilizava-se de mão-de-obra feminina e infantil de forma desumana. Aos estrangeiros com pensamentos revolucionários punia-se com a deportação e aos nacionais impingiam-se castigos corporais e degradação para o interior do país (PINHEIRO, 1991). A presença do Estado limitava-se a disponibilizar forças policiais destinadas à manutenção da *ordem pública* e contenção dos ventos libertários socialistas. Diante da ausência de regras claras a orientar a classe trabalhadora, suas



organizações sindicais adotaram nova estratégia. Com a frustração das greves rechaçadas a cassetetes, prisões e deportações, os sindicatos incluíram em suas reivindicações a instituição de tribunais arbitrais com vistas a dirimir questões ligadas ao descumprimento de contratos ou acordos pelo patronato. Desta forma, “[...] a relação de trabalho era geralmente circunscrita à esfera do arbítrio privado do empregador [...]” (PALMEIRA SOBRINHO, 1991, p.132), caracterizando a flexibilidade atribuída à ausência de regramento estatal.

O Direito do Trabalho no Brasil teve sua gênese em uma época que imperava a autonomia da vontade, sem qualquer compromisso com regulamentos protecionistas. Em decorrência da ineficácia das negociações diretas, livres de interferência estatal, cuja flexibilidade atribuía poder imoderado à classe patronal, inevitáveis os conflitos verificados entre as forças atuantes no palco trabalhista. Para arrefecer os embates entre operários e patrões, timidamente o Estado criou em 1932 as Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJ) que, não integrando o judiciário, era de composição tripartite, formada por um representante da classe trabalhadora, outro da classe patronal e dirigida por um Juiz Presidente livremente nomeado pelo Governo.

A função precípua das JCJ era a aplicação do Dec. 21.761/32, embrião da CLT, que regulamentou a Convenção Coletiva de Trabalho. O instituto Convenção Coletiva foi reconhecido pela primeira vez pela Constituição de 1934 e inserido com a denominação Contrato Coletivo na Constituição de 1937. Em janeiro de 1942, o Presidente Getúlio Vargas nomeou uma comissão para ordenar a legislação trabalhista dispersa e desconexa. Além de ordenar os já existentes, a comissão constituiu novos direitos e regramentos até então inexistentes (NASCIMENTO, 2006). Deste trabalho surgiu a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, descendo às minúcias das relações trabalhistas, tratando entre outros pontos, sobre o horário de trabalho, férias, segurança e higiene, descanso remunerado, admissão e demissão do trabalhador (COUTINHO, 2009).

Com a instituição da CLT, o Estado adotou a postura protecionista da parte considerada hipossuficiente da relação de trabalho. Fruto de um poder político populista, com forte nuance ditatorial, a institucionalização da legislação trabalhista, blindada, ocorreu sob “uma matriz corporativa e intensamente autoritária.”(DELGADO, 2011) Neste contexto, consolidou-se o Direito do Trabalho, que traz no bojo de sua definição científica, *lato sensu*, englobadamente normas do Direito Coletivo e do Direito Individual, como sabiamente pontuou o mestre DELGADO (2011, p. 51) ao afirmar que é um:

Complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que



regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.

Desta forma, imposto por um Estado intervencionista, o conjunto normativo justtrabalhista restou configurado como de caráter “centralizado e compacto.” (DELGADO, 2011) É reconhecida sua resistência com o decorrer do tempo, não sofrendo retrocessos e mantendo-se quase inalterado por décadas, sobrevivendo e, paulatinamente, sendo incorporado como parte integrante das relações de trabalho.

4 FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS APÓS A CRFB DE 1988

Tendo em vista os diversos formatos que permeiam as relações de trabalho, imersas em verdadeiras teias de negócios com o fito de suprimir critérios caracterizadores, a exemplo da subordinação jurídica, converge a doutrina para a adequação e uso de novos parâmetros definidores da relação empregatícia. Constata-se a precarização com o incremento da terceirização representada por empresas subcontratadas, juridicamente independentes, quando não de fachada, entretanto dependentes economicamente da tomadora de serviços. Inversamente, verifica-se o profissional juridicamente dependente e atuação camuflada de autonomia dadas as características das novas formas de trabalho. Acrescente-se, ainda, um formato extensamente utilizado pelas multinacionais e algumas empresas nacionais, definido como *distribuidor independente*, onde se faz necessário investimentos na aquisição inicial do produto a ser distribuído, correndo por conta do trabalhador os riscos do *negócio*, descaracterizando assim a relação de emprego. Constata-se, ainda, as subcontratações; contrato de trabalho por prazo determinado; contrato por tempo parcial e diversas outras formas inominadas de alocação de mão-de-obra, anti-sociais e até mesmo ilegais.

Para suprimir as novas *artimanhas* com o fito de driblar a legislação trabalhista, há a proposta de substituição da dependência jurídica pela dependência econômica no rol de requisitos configurados da relação de emprego (CAVALCANTI, 2008, p. 123-124). Na verdade, dever-se-ia acrescentar



o referido requisito e não simplesmente efetuar a substituição, até mesmo porque são complementares, ampliando, desta forma, a proteção à parte hipossuficiente da relação laboral.

A forte tendência à desarticulação do ordenamento trabalhista ganhou novo impulso com a promulgação da Constituição Cidadã. No bojo da redemocratização, veio o discurso patronal da desregulamentação da legislação trabalhista, com forte viés neoliberal na tentativa de aproximar-se do “modelo anglo-saxão de normatização autônoma e privatística.” (DELGADO, 2011, p. 114). Observa-se que, embora o protecionismo normativo já existente proteja tão somente patamares mínimos a garantir a sobrevivência do trabalhador, pretende-se com o discurso da flexibilização, *contemporaneizar* as relações de trabalho com o único objetivo de minimizar o impacto da folha de pagamento no lucro das empresas.

Entretanto, para DELGADO (2011, p. 114), o sistema adequado às características sócio-econômicas e culturais brasileiras seria semelhante à normatização privatística, porém subordinada ao Estado. Segundo o autor, este sistema não impede e tampouco substitui a criatividade e o dinamismo verificados no sistema privatístico. Afirma, ainda, que a intervenção estatal, embora impositiva, permanece aberta à participação ativa da sociedade civil na construção de um novo Direito do Trabalho.

Ressalte-se que, diante da impossibilidade de aplicação nas relações trabalhistas dos conceitos contratuais do direito civil em que as partes são consideradas iguais, prevalecendo a autonomia da vontade e o *pacta sunt servanda*, a Constituição Federal tratou de manter o preceito basilar da máxima proteção ao trabalhador. Insculpidos em seu art. 7º, a Carta Magna elenca o rol dos direitos básicos e fundamentais dos trabalhadores urbanos e rurais no tocante às relações trabalhistas e previdenciárias com a clara intenção de assegurar a evolução da sua condição social.

Neste viés, o artigo 170 da CRFB traz em seu *caput* a previsão expressa a reforçar a proteção ao trabalhador, estendida a todo e qualquer cidadão ao prever que: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]”. Denota-se, portanto, que a Constituição Federal tratou de manter e garantir direitos básicos à classe trabalhadora tendo em vista a inaplicabilidade dos institutos do direito civil, haja vista o desequilíbrio de forças verificado no poder esmagador dos detentores do capital e o indivíduo que disponibiliza e comercializa sua força de trabalho, único bem de que dispõe.



Entretanto, como forma de incentivar o desenvolvimento econômico e a livre negociação entre a classe operária e a patronal, o Estado previu através da Carta Mor em seu artigo 8º, a participação dos trabalhadores através dos seus sindicatos em negociações diretas com o empregador. Tal atuação só é possível dada a autonomia atribuída às entidades sindicais, garantindo sua autogestão livre da ingerência estatal ou patronal ou do controle político. Temos então, no instituto da negociação coletiva o espaço necessário para a discussão de pautas abertas, dependendo, tão somente, da correlação de forças e dos parâmetros mínimos previstos no ordenamento pátrio.

5 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

Para compreendermos o tema, necessário distinguirmos ou definirmos o termo *flexibilização* no contexto trabalhista. Há autores que, semanticamente equivocados, utilizam-se, ora do termo *flexibilização*, ora da *desregulamentação*, havendo casos em que se utilizam dos termos *adaptação* ou até mesmo de *simplicificação* das leis trabalhistas. Neste diapasão, afirma BELTRAMELLI NETO (2008, p. 78-79) que a flexibilização torna “[...] menos rígida a normatização trabalhista não pela desregulamentação pura e simples [...]”. A desregulamentação pressupõe alguma regulamentação revogada do ordenamento jurídico, deixando o Estado de imiscuir-se em determinado tema, ausentando-se e transferindo à sociedade civil a solução de eventuais conflitos sob a égide civilista. Neste viés, torna-se muito pertinente a posição do ilustre jurista Sérgio Pinto Martins (2004, p. 26-27) ao afirmar que “a desregulamentação enseja a retirada de normas heterônomas a regulamentar as relações de trabalho. Na desregulamentação a lei simplesmente deixa de existir. Na flexibilização, são alteradas as regras existentes [...]”.

Verifica-se que a flexibilização proposta do Direito do Trabalho representa a ampliação das possibilidades de contratação de empregados sob os auspícios de convenção coletiva, permitindo ao empregador deixar de cumprir o consagrado em lei, configurando assim como desregulamentação. Ocorreria então, uma verdadeira inversão da hierarquia das normas, sobrepondo-se o convencionado ao legislado.

Referido discurso revela-se despidido de fundamentação lógica e ampara-se no vazio do abismo que separa os mais ricos dos mais pobres sob o manto da excessiva concentração de renda registrada no Brasil.

É salutar não perder de vista os requisitos basilares que compõem os



direitos fundamentais insculpidos na nossa Constituição Federal, os quais devem permanecer intocados. Assim, devemos entender a flexibilização enquanto atribuição de plasticidade à legislação trabalhista, rompendo o extremo rigor de que foi revestida em sua origem autoritária, sem, no entanto, desregulamentá-la. (NASSAR, 1992)

Importante parecer sobre o tema é apresentado por Arnaldo Süssekind (2000), membro da comissão que elaborou a CLT de 1943, a reforçar a presente tese de que flexibilização não se confunde com desregulamentação. Na desregulamentação, o Estado retira-se, não interferindo nas relações contratuais de labor, permitindo assim que as condições de emprego, orientadas pela autonomia privada, sejam estabelecidas de acordo com as leis do mercado, prevalecendo a autonomia da vontade. Temos que, na flexibilização o Estado intervém diretamente nas relações trabalhistas, impondo algumas normas de ordem pública permitindo, entretanto, a manifestação da autonomia privada a adequar à realidade factual algumas regras gerais através da negociação coletiva. É o que se verifica na Constituição Federal, em seu artigo 7º, nos incisos VI, XII e XIV que tratam da flexibilização, via convenção coletiva, do salário e da duração da jornada de trabalho.

A previsão de negociação coletiva parte do pressuposto da existência de uma organização sindical forte para fazer frente ao poder patronal e defender a categoria dos abusos e das condições precarizadas a que são submetidos em nome da manutenção e, ou da geração de novos postos de trabalho.

Como ferramenta para o enfraquecimento da organização, utiliza-se de terceirizações, quiçá de quarteirizações distanciando assim o empregado do seu tomador de serviços pelas constantes substituições. Ressalte-se que as terceirizações permitem contratações por empresas com poucas garantias patrimoniais e financeiras, inviabilizando as indenizações devidas em caso de inadimplementos trabalhistas. Da inconstância e instabilidade deste formato de relação de trabalho, verifica-se o enfraquecimento e uma certa volatilidade na organização sindical reduzindo seu poder de representação e favorecendo a alta rotatividade de mão-de-obra. Visando à proteção de categorias com menor ou sem nenhum poder de negociação, a CLT inibe concessões feitas pelos trabalhadores que contrariem o princípio da irrenunciabilidade de direitos, admitindo tão somente eventuais transações acordadas em juízo, vedando prementemente as conduzidas no âmbito da empresa. Assim, em seu artigo 9º, a CLT, *ipsis litteris*, preconiza que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação



dos preceitos trabalhistas.”

Tendo em vista o caráter conservador do Direito do Trabalho é normal a resistência à flexibilização, pois, via de regra, esta é aplicável em desfavor do trabalhador. Não há proposta por parte da classe patronal de flexibilização para mais e em benefício do empregado. Justifica-se esta tendência por ser inerente ao sistema capitalista a apropriação da mais valia e o acúmulo de riquezas, portanto, quanto mais, melhor. Vejamos o exemplo da *flexibilização* prevista a partir do art. 7º, inciso XIII da CRFB: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, *facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.*” (grifos nossos)

A flexibilidade verificada na Constituição Federal, ao prever a compensação mediante acordo ou convenção coletiva, proporcionou a alteração do artigo 59 da CLT, possibilitando a criação do *banco de horas* sob o argumento que propiciaria a manutenção dos postos de trabalho em períodos de crise ou de redução da produção, reduzindo o custo da hora extra e permitindo ao trabalhador usufruir da folga de acordo com sua conveniência. Nesta esteira, o TST em sua Súmula 85, inciso II, prevê o acordo individual para compensação de horas, desde que não haja acordo ou convenção coletiva contrárias.

Verifica-se a previsão de reforma *in pejus* através de acordo ou convenção coletiva no tocante aos turnos de 6 horas ininterruptas que podem ser elásticas para até 8 horas sem que isto signifique pagamento de horas extras ao trabalhador, conforme preleciona a Súmula 423 da CLT em afronta direta ao artigo 896, alínea c da CLT. Resta, pois, totalmente benéfica ao empregador referida previsão de flexibilização para ampliação do turno ininterrupto para até oito horas, sem acréscimo de horas extras com base na norma justralhista em comento. Em princípio, verifica-se o equívoco da Colenda Corte trabalhista quanto à interpretação do inciso XIV da CRFB que, a um simples passar de olhos entende-se que a jornada de seis horas deverá ser ininterrupta, só podendo ser fracionada, quer seja em turnos iguais ou distintos como um turno de duas horas e outro de quatro horas, por exemplo. Discutível, portanto, a constitucionalidade da referida súmula, haja vista que o constituinte originário previu a negociação coletiva como única forma de flexibilização dos direitos trabalhistas previsto constitucionalmente em seu artigo 7º, XIV, *verbis*: “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, *salvo negociação coletiva.*” (grifos nossos)

A previsão constitucional da flexibilização das normas justralhistas



através das negociações coletivas assume matizes antagônicos a depender da ótica do intérprete. Assim, temos sob a ótica dos empregadores que a constituição privilegia fundamentalmente a autonomia privada com base no inciso XXVI do seu artigo 7º que confere como direito dos trabalhadores o *reconhecimento das convenções coletivas e acordos coletivos*, e nesta esteira em seu artigo 8º, VI, declara como sendo de fundamental importância a condução pelas organizações representativas dos processos de negociação, sendo *obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho*.

Entretanto, dada a voracidade do poder econômico que não hesita em se retroalimentar à custa da precarização dos contratos laborais, tem-se nas negociações coletivas uma via complementar à classe trabalhadora para conquistar algo a mais do que o básico garantido pela legislação trabalhista e pela Constituição Federal. Assim, as negociações coletivas não devem ser vistas como alternativa para reduzir direitos consagrados e protegidos pelos princípios fundantes do Direito do Trabalho, entre eles o basilar princípio da proteção do trabalhador, fruto da síntese do jurista uruguaio Plá Rodríguez (1993, p. 42) que o subdivide em princípio do *in dubio pró operário*, o da norma mais favorável e o da condição mais benéfica. Acrescente-se, ainda, o princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas bem como a vedação à renúncia albergada no arts. 9, 444 e 468 da CLT que corroboram a impossibilidade de interpretação reducionista de direitos atribuída à negociação coletiva.

O discurso da prevalência das negociações coletivas sobre a norma legislada embasa-se na necessidade de se elevar a competitividade das empresas nacionais frente à globalização reduzindo a carga de encargos sociais embutidos na folha de pagamento que, segundo estudos recentes, podem ultrapassar os 100% contra algo em torno de 50% no bloco europeu. “O Brasil tem uma elevada incidência de encargos trabalhistas sobre a folha de pagamento, ou seja, um empregado custa para o empregador duas vezes o valor do seu salário.” (CNI, 1993) Entretanto, há que se considerar que o percentual brasileiro é incidente sobre valores irrisórios se comparados aos salários dos países desenvolvidos, onde os trabalhadores têm suas necessidades básicas atendidas na plenitude ou pelo menos muito próximo disso através dos ganhos laborais, tais como moradia, alimentação, transporte, educação e saúde. Já no tocante ao trabalhador brasileiro, o Estado precisa prover esses direitos fundamentais, dado a impossibilidade de se conquistá-los via salário mínimo, cujo ganho real é contido para atender às aspirações de lucro das unidades empregadoras.



6 REFLEXOS DO CAPITAL GLOBALIZADO NOS ÍNDICES DE DESEMPREGO

É de uma clareza solar que o discurso global da flexibilização *in pejus* do direito do trabalho resta eivado da ideologia neoliberal e que é insustentável num estado democrático de direito como se configura nosso País. Enquanto vítima e causador das graves crises, denota-se que o neoliberalismo, num processo de destruição autofágica a partir de suas próprias entranhas e em seu próprio *ninho*, apresenta-se em franca decadência. Esta postura neoliberal transfere todo o poder ao capital que retira do estado a direção dos rumos que o país deve tomar favoráveis ao seu povo. Como reflexo deste pensamento equivocado, temos a desestabilização de economias nacionais, com consequências danosas às relações empregatícias, como o verificado hodiernamente nos EUA e bloco europeu.

Tem-se constatado elevado índice de desemprego e precarização dos postos remanescentes nos países capitalistas centrais, registrando-se, em fevereiro de 2012, a taxa de desemprego de 8,3% nos EUA². Este fenômeno alastrou-se mais acentuadamente no bloco europeu denominado EA17³ onde se registrou, em fevereiro de 2012, o percentual de 10,8% da PEA⁴ desempregada, totalizando mais de 16 milhões de cidadãos sem trabalho. O índice, liderado pela Espanha, que atingiu, naquele mesmo mês, o percentual de desemprego equivalente a 23,6%, traz consigo um dado assustador referente à população trabalhadora jovem espanhola, abaixo de 25 anos, em cuja faixa o desemprego alcançou a estratosférica taxa de 50,5%⁵.

² In February 2012, the unemployment rate was 8.3% in the USA. Disponível em: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-02042012-AP/EN/3-02042012-AP-EN.PDF> . Acesso em: 13 abr 2012.

³ EA17 –A área do Euro aqui citada consiste da Bélgica, Alemanha, Estônia, Irlanda, Grécia, Espanha, França, Itália, Chipre, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Áustria, Portugal, Eslovênia, Eslováquia e Finlândia. Disponível em: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-02042012-AP/EN/3-02042012-AP-EN.PDF> . Acesso em: 13 abr 2012.

⁴ POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA (Contingente apto ao trabalho). Com base na definição da OIT, a Eurostat define os desempregados como pessoas entre 15 e 74 anos que: a) Estão sem trabalho; b) Estão disponíveis para começar a trabalhar dentro das próximas duas semanas; c)- E tem procurado ativamente emprego em algum momento durante as quatro semanas precedentes. A taxa de desemprego é representada pelo percentual de desempregados em relação à PEA. A força de trabalho é o número total de pessoas empregadas, mais desempregados. Disponível em: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-02042012-AP/EN/3-02042012-AP-EN.PDF> . Acesso em: 13 abr 2012.

⁵ "In February 2012, 5.462 million young persons (under 25) were unemployed in the EU27, [...]"



No Brasil globalizado não poderia ser diferente. Basta verificar os dados no Cadastro Nacional de Empregados e Desempregados (CAGED), divulgado em outubro de 2011 pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)⁶. Os dados indicam a criação de apenas 42.735 empregos formais no mês de novembro de 2011, alta de 0,11% em relação ao estoque de empregos celetistas do mês anterior, inobstante ocorrer num dos melhores períodos para novas contratações tendo em vista as festas de final de ano. Percebe-se que, embora crescente, o índice apresentado denota uma desaceleração na geração de novos postos de trabalho. Os indicadores oficiais sinalizam a tendência, no curto e médio prazo, de agravamento no quadro desemprego caso não sejam adotadas políticas públicas favoráveis à sua reversão.

Os dados alarmantes, acima elencados, apresentam de forma concreta os graves riscos impingidos à classe trabalhadora pelos equívocos político-econômicos. Como não poderia deixar de ser, as consequências desastrosas oriundas da cartilha neoliberal, deságuam em instabilidades que se refletem na propagação de manifestações por diversos países europeus contra políticas estatais que visam reduzir os investimentos na esfera social. Nem mesmo Wall Street, o coração financeiro do planeta, ficou imune. O Movimento Ocupe Wall Street reuniu manifestantes de diversos matizes que protestaram veementemente, embora de forma pacífica, contra a política que privilegia a especulação financeira sob a batuta dos banqueiros e seus investidores. O discurso ampliado do movimento abordou também a elevação dos índices de desemprego, segregação racial e social.

É diante deste quadro global fissurado das relações trabalhistas que as normas mínimas, pétreas e intocáveis, exercem o papel fundamental para colmatar o abismo existente nesta correlação de forças entre o capital e o trabalho. Desta forma, estabelece o normativo justrabalhista, como garantia à parte hipossuficiente, uma existência digna, sob o manto protetor do Estado.

and the highest in Spain (50.5%) and Greece (50.4% in December 2011". Disponível em: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-02042012-AP/EN/3-02042012-AP-EN.PDF>. Acesso em: 13 abr 2012.

⁶ Embora o saldo global seja positivo, cerca de 6,46% nos onze primeiros meses de 2011, em relação a dezembro de 2010, com a criação de 2,3 milhões de empregos formais, conforme informação da Assessoria de Imprensa do MTE em 20/12/2011, verifica-se uma queda de 14,81% em relação ao mesmo período de 2010, quando foram criados 2,7 milhões de novos empregos formais. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/pais-cria-2-3-milhoes-de-empregos-formais-no-ano.htm>>. Acesso em: 13 abr 2012.



Nas palavras de Süsskind (2004, p. 56), integrante da comissão elaboradora da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, a desregulamentação abrupta e de forma ampla trazem em sua esteira consequências danosas que “têm ampliado o desemprego, com a criticável sequência de um círculo vicioso: redução do salário real, menor poder de consumo, menos produção e mais desemprego.”

Ao se analisar o presente tema, há que se ter em mente que o direito do trabalho exerce a função precípua de conferir proteção aos trabalhadores frente às tendências privatísticas estatais, bem como às práticas abusivas sob a influência do pensamento neoliberal e forte pressão econômica dos donos do capital e dos meios de produção. A luta por melhores salários, redução da jornada entre outras condições mínimas de trabalho que atendam as necessidades básicas da classe operária, atravessou séculos, na busca incansável pela superação do abismo existente entre o capital e o trabalho.

Entretanto, o núcleo da preocupação para os defensores da flexibilização se desloca das condições de trabalho para a mera preservação do emprego. Neste viés, fundamentam sob a ameaça de que os postos de trabalho tendem a desaparecer frente ao custo da folha de pagamento, aos avanços da robótica, à acirrada e predatória competição entre as empresas planetárias.

No Brasil, assim como ocorre em outros países, a flexibilização das normas trabalhistas, pautada num discurso de manutenção das empresas, e, por conseguinte, dos empregos, abre uma fenda para extirpar princípios consagrados na Carta Magna e na legislação trabalhista consolidada, notadamente os artigos 9º e 468 da CLT. Some-se a isso, o discurso de que o mundo moderno em sua veloz transformação reclama adaptações a novas formas de encarar as relações laborais, sendo necessária a adequação à nova realidade. Embora seja o alvo, o processo produtivo não atingiu, ainda, o nível a prescindir do trabalho vivo.

7 CONCLUSÕES

Neste diapasão, é aceitável a flexibilização reversa⁷ das normas

⁷Termo não utilizado na doutrina, entretanto, cabível para apresentar a tese da necessidade de incrementação da flexibilização para mais, excedendo os patamares mínimos garantidos pela legislação e que passariam a agrupar os direitos disponíveis e negociáveis, quer individual ou



trabalhistas, tornando-as mais favoráveis ao trabalhador, ampliando seus direitos disponíveis. Neste cotejo, não deverão ser objeto de flexibilização os direitos indisponíveis, p $\acute$ treos e fundantes do Direito do Trabalho que garantem a n $\tilde$ o explora $\tilde$ ao desumanizada do trabalhador, revestindo-o com o manto da prote $\tilde$ ao da dignidade universal da pessoa humana.

Finalmente, chega-se ao entendimento de que a busca de solu $\tilde$ oes para a crise global, que se alastra c $\acute$ lere, deve manter-se $\grave$ dist $\acute$ ncia das regras protetivas do trabalho. A solu $\tilde$ ao passa obrigatoriamente pela localiza $\tilde$ ao e combate $\grave$ s verdadeiras causas da crise que est $\tilde$ o nas decis $\tilde$ oes equivocadas de privilegiar o capital em detrimento do ser humano. Ao considerar o trabalhador t $\tilde$ o somente enquanto insumo a ser contabilizado como custo de produ $\tilde$ ao, sem atribuir-lhe o valor correspondente $\grave$ dignidade existencial, incorre-se no grav $\acute$ ssimo erro de depreciar a pr $\acute$ pria natureza humana, o elemento mais nobre que h $\grave$ a no sistema de produ $\tilde$ ao.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?:** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas: Univ. Est. de Campinas, 2000.

BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. **A inser $\tilde$ ao das normas internacionais de direitos humanos nos contratos individuais de trabalho.** S $\tilde$ o Paulo: LTr, 2008.

BELTRAMELLI NETO, S $\acute$ lvio. **Limites da flexibiliza $\tilde$ ao dos direitos trabalhistas.** S $\tilde$ o Paulo: LTr, 2008.

BOBBIO, Norberto; MATTEUCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicion $\acute$ rio de pol $\acute$ tica.** 11 ed. Bras $\acute$ lia: UnB, 1998.

coletivamente, a exemplo de acr $\acute$ scimo salarial vol $\acute$ til associado $\grave$ oscila $\tilde$ ao do faturamento da empresa.



CATHARINO, José M.. **Compêndio de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 1982.

CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. **A flexibilização do direito do trabalho no Brasil: desregulação ou regulação anética do mercado**. São Paulo: LTr, 2008.

CHAGAS, Juary. **Sociedade de classe, direito de classe: uma perspectiva marxista e atual**. São Paulo: Instituto José Luís e Rosa Sundermann, 2011.

CNI Confederação Nacional das Indústrias. **Publicações e pesquisas**. Disponível em: <<http://www.cni.org.br/portal/main.jsp?lumPageld=FF8080812DBF9D62012DBFA4AF3276FE&query=Encargos+sociais>> Acesso em: 29 abr 2012.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **O direito do trabalho flexibilizado por FHC e Lula**. São Paulo: LTr, 2009.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. et al. **Direito do Trabalho Contemporâneo: flexibilização e efetividade**. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.

EUROPEAN Commision Eurostat. **News release euroindicators**. Disponível em: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-02042012-AP/EN/3-02042012-AP-EN.PDF> Acesso em: 13 abr 2012.

HOFFMANN, Fernando. **O princípio da proteção ao trabalhador e a atualidade brasileira**. São Paulo: LTr, 2003.



MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Tratado elementar de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960.

NASCIMENTO, Amauri M. **Iniciação ao direito do trabalho**. 32 ed. São Paulo: LTr, 2006.

NASSAR, Rosita de N. S. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1992.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **Contrato coletivo de trabalho: concepções e possibilidades**. Mossoró: Fund. Guimarães Duque/Fundação Vingt-um Rosado, 2001.

PINHEIRO, Paulo Sérgio et al. **A Classe operária no Brasil: 1889-1930**. vol. II. São Paulo: Brasiliense, 1991.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1993.

SÜSSEKIND, Arnaldo. et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

VIANA, Márcio Túlio. In: PIMENTA, José Roberto Freire. et al. **Direito do trabalho: evolução, crise, perspectivas**. São Paulo: LTr, 2004.



THE FLEXIBILITY OF LABOUR LAWS

ABSTRACT

Nowadays is visible the irreversibility of the globalization process and the planning of international economy, especially after severe economic and financial crises observed at the beginning of the century. Although the origin of the crises was in the central capitalist countries, it has revealed serious manifestations on a global scale, affecting mainly the countries with lower technological development, small industrial park and low levels of financial reserves in stable currencies. The sphere of labour relations is the most affected by the crisis, suffering harmful consequences. However, the production process has not reached the level of human work yet. It is in this destructive situation that it is observed the consolidation of high unemployment rates with the degrading insecurity of remaining working positions according to unjustified reasons. It is in this context that the working class stands, the present article has the objective to reveal the effects of flexibility of labour laws and its effects on extinction, maintenance or creation of new jobs.

Keywords: Flexibility. Precariouness. Desregulation.

