



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

MARISA DALBEM DOMINGUES

**O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA EM
CONFRONTO COM A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES
TRABALHISTAS**

UnRegistered

Assis
2011

**Avenida Getúlio Vargas, 1200 - Vila Nova Santana - Assis - SP - 19807-634
Fone/Fax: (18) 3302-1055 – homepage: www.fema.edu.br**

MARISA DALBEM DOMINGUES

**O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA EM
CONFRONTO COM A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES
TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão ao Curso apresentado
ao Instituto Municipal de Ensino Superior de
Assis – IMESA, como requisito do Curso de
Graduação em Direito.

Orientanda: Marisa Dalbem Domingues
Orientador: Luiz Antonio Ramalho Zanoti

Assis
2011

O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA EM CONFRONTO COM A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

MARISA DALBEM DOMINGUES

Trabalho de Conclusão ao Curso apresentado
ao Instituto Municipal de Ensino Superior de
Assis – IMESA, como requisito do Curso de
Graduação em Direito, analisado pela seguinte
comissão examinadora:

Orientador: Luiz Antonio Ramalho Zanoti

Analizador:

Analizador:

Assis
2011

AGRADECIMENTOS

UnRegistered

Meus agradecimentos a todos os professores do Curso de Direito, os quais produziram profundas e inimagináveis transformações em minhas concepções científicas, indispensáveis não somente para o meu bom desempenho como profissional, mas também como alicerces preciosos na fixação de regras de conduta de um ser humano comprometida com o bem-estar do próximo.

UnRegistered

**Cada qual é um lutador nato,
pelo direito, no interesse da sociedade.
(Rudolf Von Ihering)**

RESUMO

Esta pesquisa científica tem o objetivo de abordar a tese defendida por correntes liberais sobre a necessidade de se flexibilizar os direitos trabalhistas previstos na legislação em vigor. Há os que defendem esse modelo, por meio do qual os trabalhadores sofrerão algumas perdas no conjunto de direitos que vêm sendo acumulados ao longo dos últimos séculos, sob o argumento de que essas aberturas resultarão numa maior oferta de novos postos de trabalho, com a consequente redução dos níveis de desemprego, pois os empresários terão maior possibilidade de investir seus lucros maiores na sua própria atividade econômica. Por outro lado, uma outra corrente que defende a tese de que os direitos trabalhistas, conquistados com imensas lutas ao longo de tantos anos, não poderão ser simplesmente perdidos, sem uma contrapartida concreta do empresário.

Palavras-chave: flexibilização; dignidade da pessoa humana; relações trabalhistas.

UnRegistered

ABSTRACT

This research aims to address the thesis defended by liberal currents on the need to make labor rights provided for in the legislation in force. There are those who support this model, through which the workers would suffer some losses on collection of rights that have been accumulated over the past centuries, under the argument that these openings will result in a greater supply of new jobs, with the consequent reduction in levels of unemployment, because employers will have greater ability to invest their profits in their own economic activity. On the other hand, another current that defends the thesis that the labor rights, won with huge fights over so many years, cannot simply be lost, without a concrete contribution of the entrepreneur.

Keywords: relaxatio; human dignity; labor relations.

UnRegistered

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	09
2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO	11
2.1. SOCIEDADE PRÉ-INDUSTRIAL	11
2.1.1. Escravidão	11
2.1.2. Servidão	13
2.1.3. Corporações de ofício	15
2.1.4. A transição do capitalismo	16
2.2. A influência das Encíclicas	19
2.2.1. Encíclicas <i>Rerum Novarum</i> e <i>Quadragesimo Anno</i>	20
2.3. Evolução do Direito do Trabalho do Brasil	21
CAPÍTULO 3 - A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	25
3.1. Aspectos gerais acerca da dignidade da pessoa humana	25
3.2. Evolução histórica do princípio da dignidade da pessoa humana	28
3.3. A dignidade do trabalhador diante da globalização da economia	30
CAPÍTULO 4. A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS	38
4.1. Aspectos gerais	38
4.2. Direitos que se pretende atingir com a flexibilização	40
4.3. Responsabilidade do Estado na formação dos custos de produtos e serviços	42
4.4. O papel dos sindicatos	44
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
6. REFERÊNCIAS	50
6.1. Bibliográficas	50
6.2. Eletrônicas	51

1. INTRODUÇÃO

Há estudiosos e empresários que argumentam que a forma com que o Direito do Trabalho está regulamentado no Brasil dificulta sobremaneira a geração de novos empregos, fato este que resulta na elevação do nível de trabalhos informais e também do desemprego.

Essas mesmas pessoas sustentam essa afirmativa com base na legislação trabalhista que, supostamente, é muito paternalista em relação ao empregado, fato este que ganha amplitude porque os encargos tributários que incidem sobre as folhas de pagamento são muito elevados.

Como consequência disso, há tempos tem surgido, mesmo em nível de Congresso Nacional, discussão em torno da necessidade de se proceder uma ampla reforma na legislação trabalhista do país, como forma de reduzir direitos que atualmente o trabalhador tem.

O mote desse argumento é que reduzindo-se direitos trabalhistas, o empregador teria menores custos de seus produtos e serviços, o que lhe possibilitaria reduzir os seus preços, provocando maior facilidade de acesso aos consumidores internos e externos, o que resultaria, naturalmente, na elevação as vendas e, como consequência lógica, garantiria os atuais empregos e alimentaria consideravelmente a probabilidade de contratação de pessoas que hoje estão alijadas do mercado de trabalho.

Essa flexibilização ocorreria com o afastamento do Estado do controle legal das relações trabalhistas, abrindo campo para que empregados e empregadores discutissem e escolhessem as cláusulas que regeriam os seus contratos de trabalho. Ou seja, dar-se-ia ao mercado a prerrogativa de regular as relações de trabalho, especialmente em áreas que propositalmente o Estado deixasse a critério das partes decidi-las.

Esse é um desafio que merece reflexão dos estudiosos -- e não foi por outro motivo que este tema foi escolhido para a elaboração desta pesquisa científica --, pois se de um lado alimenta-se a expectativa de que a flexibilização das leis trabalhistas possa resultar em redução de desemprego, em razão do incremento da economia, de outro lado não há como atenuar o temor de que as conquistas trabalhistas, acumuladas ao longo dos últimos séculos, possam ser eliminadas ou, no mínimo, acentuadamente reduzidas, por meio de uma lei.

Mais do que isso, também não há a segurança de que cedendo-se direitos trabalhistas ao empregador ou permitindo que eles sejam reduzidos, tal sacrifício obrigatoriamente conduzirá aos benefícios propagados pelos defensores da flexibilização das leis, circunstância esta que colidiria frontalmente com a defesa da dignidade da pessoa humana.

Vale ressaltar que o primado do trabalho se constitui na espinha dorsal da ordem social, como preconiza o artigo 1º, da Constituição Federal, o que impede o retrocesso social e a afronta ao respeito da dignidade da pessoa humana.

É esse desafio que nós nos propomos a enfrentar no bojo desta pesquisa, como forma de contribuir para uma discussão que tenha o objetivo de aprofundamento em torno de concepções tão polêmicas, até mesmo antagônicas, cuja adoção da tese da flexibilização das leis trabalhistas possa resultar em prejuízo ou não para o empregado.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Esta pesquisa científica não tem o objetivo de se estender demasiadamente em torno dos fatos que marcaram toda a evolução histórica do Direito do Trabalho, mesmo porque este não é o foco a que se propõe. Contudo, é indispensável que num primeiro momento, mais precisamente neste capítulo, se faça uma contextualização deste tema, para que melhor se compreendam todas as fases da evolução dos direitos trabalhistas, até mesmo para que o leitor não tenha a falsa impressão de que os atuais direitos sempre existiram, nem que se imagine que os mesmos foram conquistados sem muita luta, muito sacrifício e muito sangue, desde a escravidão até a fase do trabalho subordinado.

2.1. SOCIEDADE PRÉ-INDUSTRIAL

2.1.1. Escravidão

É milenar a constatação da existência de regime escravocrata. É possível afirmar que desde os primórdios da humanidade, o homem que se encontrava em posição hierarquicamente superior em relação a outro, quer pela sua condição econômica mais avantajada, quer pelas diferenças políticas no ambiente em que cada um vivia, constata-se a submissão deste em relação àquele, especialmente no âmbito do trabalho.

E isso acontecia porque o trabalho, na Antiguidade, era visto como algo desabonador para o ser humano, uma atividade necessária, porém reservada somente às pessoas de menor prestígio político e econômico. Às demais, reservavam-se as atividades ligadas à política, uma vez que entendia-se que seria indigno para um homem, oriundo de classe econômica mais abastada, se submeter a qualquer tipo de trabalho.

Nesse sentido, Viana (1992, p. 27) afirma:

Aos escravos eram dados os serviços manuais exaustivos não só por essa causa como, também, porque tal gênero de trabalho era considerado impróprio e até desonroso para os homens válidos e livres. [...] Na Grécia havia fábricas de flautas, de facas, de ferramentas agrícolas e de móveis onde o operariado era todo composto de escravos.

Portanto, a escravidão surgiu como forma da mais profunda submissão de um homem em relação a outro, a ponto de o submisso se transformar numa 'coisa', num mero patrimônio a exemplo dos demais animais domésticos, numa mercadoria com preço fixado. Era a principal fonte de mão-de-obra àquela época, e não resta a menor dúvida, a mais econômica.

Não somente os negros se submetiam a essa situação, mas também os derrotados de guerra, independentemente da coloração de sua pele, pois se constituíam em mão-de-obra barata, além de satisfazer o ego do vitorioso. Também os endividados se submetiam a esse tipo de trabalho degradante, como forma de amortizar seus débitos para com os credores. E até mesmo respeitados pensadores defendiam esse tipo de exploração humana:

Na Antiguidade a escravidão teve seus defensores. Aristóteles afirmava ser esta conveniente e justa, devendo o escravo ser naturalmente inferior ao amo. E o subjugamento em razão da guerra mostrava-se justificado, dado que o poder, que conduz à vitória, implica uma virtude superior", em que os vencedores estão com a razão e os vencidos estão errados. (CUNHA, 2007, p. 2)

No período escravocrata não existia, obviamente, um sistema de normas jurídicas para regular as relações trabalhistas entre o escravo e o seu senhor, o seu proprietário, pois nem mesmo aquele tinha direito a receber um salário, um pagamento qualquer como forma de retribuição pelo serviço prestado.

Essa 'coisificação' do ser humano não proporcionava ao escravo a condição de sujeito de direito, o que lhe impedia reivindicar qualquer direito trabalhista, pela própria condição de absoluta submissão e pela violência com que era tratado na hipótese de se revoltar com a condição em que vivia. E na condição de 'coisa', os escravos eram mercadorias que davam ensejo ao tráfico de homens, do qual se aproveitaram muitas nações economicamente desenvolvidas naquela época,

inclusive para efeito de exploração de suas colônias, como foi o caso de Portugal em relação ao Brasil.

A propósito, digno de nota é o resumo apresentado por Cunha (2007, p. 2):

A particularidade do trabalho escravo estava em colocar-se não somente como forma de subsistência do escravo, visto que o amo ou senhor, a quem seu trabalho beneficiava, tinha todo o interesse em que assim permanecesse – razão pela qual lhe concedia meios para sobreviver –, mas também como fonte de renda do senhor, já que os resultados do trabalho lhe pertenciam. Sendo o trabalho forçado por poder do senhor, este dispunha de vários meios de coação, suficientes para compelir o escravo ao trabalho. Tais poderes de vida e de morte davam ao senhor a plena disponibilidade do escravo, de sorte que poderia do mesmo desfrutar ou destruir.

Muito embora no Brasil a libertação dos escravos tenha ocorrido em fins de Século XIX, há mais de 120 anos, os meios de comunicação hoje revelam que em pleno Século XXI ainda são detectados focos de trabalho análogo ao da escravidão, em nosso país, em pleno Estado de São Paulo, numa prova marcante de que o homem ainda não se fartou de submeter o seu semelhante, impondo-lhe condições de vida das mais deploráveis, demonstração clara do mais profundo desrespeito à dignidade da pessoa humana.

2.1.2. Servidão

A evolução dos fatos históricos não ocorre num passe de mágica. É lenta, gradual e progressiva, percorrendo décadas e, às vezes, até mesmo milênios, para se passar de um estágio para outro.

Tal fato também ocorreu quando da evolução do regime escravocrata para o da servidão. Com o passar do tempo, algumas emancipações foram surgindo, ainda que estas não fossem completas ou até mesmo muito diminutas.

Começaram a surgir, então, as servidões, que em quase tudo se assemelhava à escravidão, exceto diante do fato de que o servo não poderia ser vendido como se uma mercadoria fosse.

Os grandes latifundiários preferiam arrendar suas terras, continuar vivendo desses rendimentos, sem trabalhar. Alguns dias da semana esses arrendatários eram obrigados a trabalhar também nas terras que o proprietário reservava para si, e o faziam de forma gratuita. A servidão diferenciava da escravatura pelo fato de que o latifundiário se obrigava a proporcionar proteção ao servo diante de eventuais ataques de inimigos externos.

O governo romano instituiu a colonato, com o objetivo de evitar a desorganização da produção agrária, determinando que os colonos seriam obrigados a permanecer até a morte nas grandes propriedades rurais, em troca da proteção do latifundiário. Iniciou-se, assim, o regime de servidão. (CUNHA, 2007, p. 4)

Contudo, a condição do homem que trabalhava no campo, agora na condição de servo, não era tão diferente em relação ao regime anterior, da escravatura, pois ele praticamente não tinha direito algum, mas, ao contrário, muitas obrigações, e estas se relacionavam especialmente quanto ao trabalho sem retorno financeiro a que eram obrigados a realizar para o senhor feudal, além de pagar a este, o arrendamento das terras que cultivavam nos demais dias da semana.

Portanto, havia a vantagem de o homem não ser vendido como uma mercadoria, mas havia a obrigação desse mesmo homem permanecer naquela terra específica, até o fim de seus dias, mesmo que aquela terra fosse transferida para uma outra pessoa.

Cunha (2007, p. 4) explica que:

Ademais, não podiam os servos se separar do senhor, precisando de sua autorização para o casamento de seus filhos, para se dedicar à vida eclesiástica, ou para aprender um ofício fora do feudo. Tais concessões eram dadas desde que se pagasse uma multa ou direito.

Com se vê, o regime de servidão não diferenciava muito da escravatura, porque tanto o servo como o escravo não eram homens livres, pois ambos deviam obediência ao senhor feudal ou ao senhor-proprietário, motivo pelo qual não se pode afirmar que existia, nesse período, uma real relação de trabalho, até mesmo porque nas duas fases não existia pagamento pelo trabalho realizado.

A propriedade feudal extinguiu-se no início do Século XVII, na Inglaterra, quando finalmente os servos ganharam liberdade.

Nos séculos XIV e XV, as prestações pessoais foram substituídas por pagamentos em moeda, convertendo-se o servo em arrendatário. A peste negra (1.348-1.349) determinou a escassez de mão-de-obra, o que contribuiu para que os servos insistissem em pôr fim ao regime de servidão. Em meados do século XVII, a propriedade feudal foi extinta por lei, na Inglaterra, passando os servos à condição de pessoas livres, um processo que durou cerca de trezentos anos, e que se completou em 1.600. (CUNHA, 2007, p. 9)

Os servos ficaram livres das amarras do senhor feudal, mas veremos, a seguir, que essa liberdade não foi suficiente para que eles fossem agraciados com direitos trabalhistas, ainda que os mais elementares.

2.1.3. Corporações de ofício

Nessa fase começaram a surgir as cidades, e com estas abriram-se as possibilidades de uma vida diferenciada em relação àquela vivida pelos servos. Começaram a ganhar impulso os trabalhos manuais elaborados por artesãos, uma forma alternativa de se atingir a satisfação pessoal por meio do trabalho.

Dentro de uma visão corporativista, as corporações de ofício surgiram, na Idade Média, com o objetivo de individualizar essas profissões, separando-as por tipo de artesanato produzido, com o intuito de monopolizar cada qual a sua área [artesanal], porém de forma centralizada na figura do 'mestre'. Tinha-se em mente que assim agindo, as corporações de ofício ofereciam proteção aos seus membros, detinham maior poder de negociação de sua produção e criavam perspectiva de evolução profissional, do aprendiz ao mestre.

Já no século XII, a essa tendência espontânea de associação agrega-se o poder de polícia, reunindo os profissionais em agrupamentos sujeitos à vigilância municipal. Em meados de século XII, a divisão dos profissionais em grupos, reconhecidos pelas autoridades públicas, já eram uma realidade. Documentos informam que no ano de 1.099 já existiam corporações de artesãos na Mongúcia, por exemplo. (CUNHA, 2007, p. 6)

Essas corporações de ofício eram compostas por mestres, companheiros e aprendizes. Contudo, ainda assim não se pode afirmar que o trabalhador era livre, porque as relações entre eles [aprendizes e companheiros] com os mestres era muito autoritária, com direito destes de até mesmo aplicar castigos físicos naqueles, além de não existir liberdade para a escolha da profissão que mais satisfizesse os desejos dos iniciantes:

Os mestres eram os proprietários de oficinas, que chegavam a essa condição depois de aprovados, segundo os regulamentos da corporação, na confecção de uma “obra mestra”. Equivalem aos empregadores de hoje. Os companheiros eram trabalhadores livres que ganhavam salários dos mestres. Os aprendizes eram menores que recebiam dos mestres os ensinamentos metódicos de um ofício ou profissão. A clientela das oficinas eram os poucos habitantes de uma cidade e de seus arredores. As corporações mantinham com os trabalhadores uma relação de tipo bastante autoritário e que se destinava mais à realização dos seus interesses do que à proteção dos trabalhadores. (NASCIMENTO, 2009, p. 43)

Ainda nesta época das corporações de ofício, nem se cogitava da hipótese de o trabalhador desfrutar de direitos que atendessem às suas necessidades físicas, emocionais e mentais.

2.1.4. A transição para o capitalismo

Como já foi abordado, até então os trabalhos eram desenvolvidos de forma artesanal. Os trabalhadores eram valorizados pela facilidade com que desenvolviam os trabalhos com perfeição técnica, fruto da experiência adquirida ao longo de muitos anos ou décadas de trabalho numa mesma profissão.

Com técnicas rudimentares de produção, os artesãos desenvolviam o seu trabalho, em pequena escala, cuja fonte de rendimento lhes permitia atender às necessidades de sua família. Entretanto, foi com a Revolução Industrial¹ que o Direito do Trabalho

¹ A Revolução Industrial consistiu em um conjunto de mudanças tecnológicas com profundo impacto no processo produtivo em nível econômico. Iniciou-se na Inglaterra em meados do Século XVIII.

Ao longo do processo (que de acordo com alguns autores se registra até aos nossos dias), a era da agricultura foi superada, a máquina foi superando o trabalho humano, uma nova relação entre capital e trabalho se impôs, novas relações entre nações se estabeleceram e surgiu o fenômeno da cultura de massa, entre outros eventos.

Essa transformação foi possível devido a uma combinação de fatores, como o liberalismo econômico, a acumulação de capital e uma série de invenções, tais como o motor a vapor. O capitalismo tornou-se o sistema econômico vigente. (http://pt.wikipedia.org/wiki/Revolu%C3%A7%C3%A3o_Industrial)

passou a ser mais exigido, pois a busca obstinada do lucro fez com que a dignidade dos operários fosse atropelada pelos interesses da burguesia naquela época dominante.

O direito do trabalho é produto do capitalismo, atado à revolução histórica do sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa. [...] porém, o Direito do Trabalho não apenas serviu ao sistema econômico deflagrado com a Revolução Industrial, no século XVIII, na Inglaterra; na verdade, ele fixou controles para esse sistema, conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia. (DELGADO, 2007, p. 81)

A Revolução Industrial surgiu no Século XVIII, trazendo em seu bojo uma nova mentalidade produtiva, em que as máquinas, recentemente criadas, passaram a desenvolver trabalho que até então era realizado manualmente pelo operário, porém com o diferencial que essa obra era realizada com uma velocidade incrivelmente maior e com perfeição técnica muito mais acentuada. Além disso, o capitalista percebeu que a sua relação com as máquinas era muito mais amistosa, se comparada com a sua relação com o homem-artesão.

Vianna (2003, p. 32) acentua:

[...] redução da mão-de-obra porque, mesmo com o aparecimento das grandes oficinas e fábricas, para obter determinado resultado na produção não era necessário tão grande número de operários. [...] seus salários eram baixos porque, com o antigo sistema do artesanato, cada peça custava muito mais caro do que com a produção em série.

O grande mote da Revolução Industrial reside na invenção do motor a vapor, fonte de energia de fundamental importância para movimentar indústrias e os meios de transporte.

A respeito disso, Nascimento (2009, p. 44) ensina:

A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho

escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção.

Vê-se, pois, que a Revolução Industrial trouxe profundas transformações no cenário econômico e nas relações de trabalho, porque as máquinas passaram a ocupar o espaço antes utilizado pelo trabalho puramente artesanal. Desta forma, o trabalho que antes era exercido por conta própria, na condição de autônomo, agora cedeu lugar para o trabalho assalariado, surgindo aí as primeiras relações de trabalho de que se tem notícia.

Iniciou-se o período de mudança da economia de um Estado Liberal² -- que se caracteriza como um ambiente em que os detentores de capital tinham plena liberdade para se celebrar contratos, sem interferência do Estado --, para um Estado Neoliberal – cuja marca é manter a liberdade para contratação, agora, porém, com a intervenção do Estado na ordem econômica para assegurar um maior equilíbrio nas relações entre as partes contratantes.

Essa maior liberdade proporcionada aos trabalhadores encontrou respaldo dos sindicatos, aos quais aqueles podiam ser associar, como gesto de tolerância do Estado.

Nascimento (2009, p. 44) complementa:

[...] o direito de contratação, que se desenvolveu em dois âmbitos: o coletivo, com as convenções coletivas de trabalho, e o individual, com a ideia do contrato de trabalho; e o direito a uma legislação em condições de coibir os abusos do empregador e preservar a dignidade do homem no trabalho, ao contrário do que ocorria com o proletariado exposto a jornadas diárias excessivas, salários infames, exploração dos menores e mulheres e desproteção total diante de acidentes no trabalho e riscos sociais como a doença, o desemprego etc.

Zanoti (2009, p. 89) enfatiza:

² O liberalismo é um sistema político-econômico baseado na defesa da liberdade individual, nos campos econômico, político, religioso e intelectual, contra as ingerências e atitudes coercitivas do poder estatal. (http://pt.wikipedia.org/wiki/Liberalismo_econ%C3%B3mico)

E, a partir de então, o trabalho ganhou uma nova dimensão, e passou a ser valorizado como elemento econômico e social, pois de um lado é fator preponderante para a ativação dos meios econômicos e, de outro, constitui-se na fonte geradora de recursos para a manutenção do homem e de sua realização pessoal.

Muito embora a máquina, agora implantada pela Revolução Industrial, exercesse um poderosa concorrência com o trabalhador, ocupando o lugar que antes era reservado ao artesão, por outro lado não há como negar que começaram a surgir, finalmente, as primeiras manifestações concretas de proteção ao trabalhador. Até então, desde os primórdios da humanidade, ele esteve na dependência direta do empregador, daquele que lhe oferecia o trabalho, e da boa vontade deste quanto ao respeito às suas necessidades pessoais e familiares.

2.2. A influência das Encíclicas

Em socorro aos anseios dos trabalhadores, que lutavam com entusiasmo para que a sua dignidade fosse tratada com respeito pelo empregador, surgiram as Encíclicas Papalinas³, que se constituem em cartas editadas por papas, as quais não têm força de lei, mas, contudo, tinham grande influência na época como forma de convencer o empregador a oferecer condições mais humanas de trabalho.

E nesse cenário da busca da justiça social, de valorização não somente do capital, mas, também, do homem, a Igreja Católica editou a Encíclica *Rerum Novarum*, em 1.891.

³ Carta Encíclica, Encíclica Papalina ou só Encíclica (*Epistolae Encyclicae - Litterae Encyclicae*), é um documento pontifício dirigido aos Bispos de todo o mundo e, por meio deles, a todos os fiéis. (<http://pt.wikipedia.org/wiki/Enc%C3%ADclica>)

2.2.1. Encíclicas *Rerum Novarum* e *Quadragesimo Anno*

Editada pelo Papa Leão XIII, como instrumento para solução de conflitos sociais no âmbito trabalhista, tinha o objetivo de chamar a atenção do empresário para a necessidade de se focar o trabalhador com um olhar mais humanitário.

Que deve ser considerado, em teoria e na prática, não mercadoria, mas um modo de expressão direta da pessoa humana. Para a grande maioria dos homens, o trabalho é a única fonte de meios de subsistência. Por isso, a sua remuneração não pode deixar-se a mercê do jogo automático das leis do mercado; ao contrário, deve ser estabelecida segundo as normas da justiça e da equidade, que, em caso contrário, ficam profundamente lesadas, ainda mesmo que o contrato de trabalho fosse livremente ajustado por ambas as partes. (Apud: in CUNHA, 2007, p. 20)

Essa manifestação deixa clara a preocupação da Igreja Católica no que diz respeito à proteção ao trabalhador, pois é evidente que as relações de trabalho, ainda que ajustadas de comum acordo, jamais serão resultado de uma composição amigável, na qual o empregado tenha plena liberdade de discutir as cláusulas contratuais, pois este [empregado], por ser hipossuficiente em relação ao empregador, só tem a alternativa de aceitar as condições que lhe são unilateralmente impostas, sob pena de ficar sem trabalho.

É justamente nesse acentuado desequilíbrio de forças que existia, como de fato até hoje existe, entre empregado e empregador, é que residia a preocupação da Igreja Católica, manifestada na Encíclica *Rerum Novarum*.

A edição da referida Encíclica representa um alerta sobre a necessidade de se proporcionar uma proteção ao trabalhador, mediante a valorização do trabalho por ele realizado, o que somente seria possível se tais relações tivessem o equilíbrio social como ponto central, único caminho para que o homem tivesse a segurança de que a sua dignidade finalmente seria preservada.

Quarenta anos após foi divulgada a Encíclica *Quadragesimo Anno*, a qual teve o papel de consolidar os direitos trabalhistas sugeridos pela Encíclica *Rerum Novarum*, ampliando-os ainda mais.

2.3. Evolução do Direito do Trabalho no Brasil

Com a criação da OIT – Organização Internacional do Trabalho, em 1.919, começaram a surgir as primeiras normas trabalhistas.

Antes disso, em 1.888, ocorreu, ainda que indiretamente, movimento nesse sentido, com a promulgação da Lei Áurea. Para alguns estudiosos do Direito do Trabalho, pois essa Lei foi o marco do seu surgimento no Brasil, já que reuniu pressupostos importantes para a caracterização desse novo ramo do direito especializado no país.

Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justralhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu o papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constitui diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação da força de trabalho à relação de emprego. Nesse sentido, o mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no país do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que seguiram a 1888. (DELGADO, 2007, p. 105-106)

Após a edição da Lei Áurea surgiram legislações esparsas visando a regulamentar as relações entre empregados e empregadores.

Já transposto o século, surge o Decreto Legislativo n. 1.150, de 5.11.1904, concedendo facilidades para o pagamento de dívidas de trabalhadores rurais, benefício posteriormente estendido aos trabalhadores urbanos (Decreto Legislativo n. 1.067, de 29.12.1906).

O Decreto Legislativo n. 1.637, de 5.1.1907, por sua vez, faculta a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. Em 1919, surge a legislação acidentária do trabalho (Lei n. 3.724, de 15.1.1919), acolhendo o princípio do risco profissional, embora com inúmeras limitações. Em 1923, surge a Lei Elói Chaves (n. 4.682, de 24.1.1923), instituindo as Caixas de Aposentadorias e Pensões para os ferroviários. Tais benefícios foram estendidos, posteriormente, às empresas portuárias e marítimas pela Lei n. 5.109, de 20.12.1926.

Ainda em 1923, institui-se o Conselho Nacional do Trabalho (Decreto n. 16.027, de 30.4.1923). Em 1925, concedem-se férias (15 dias anuais) aos empregados de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários (Lei n. 4.982, de 24.12.1925). Em 12.10.1927, é promulgado o Código de Menores (Decreto n. 17.934-A), estabelecendo a idade mínima de 12 anos para o trabalho, a proibição do trabalho noturno e em minas aos menores, além de outros preceitos. Em 1928, o trabalho dos artistas é objeto de regulamentação (Decreto n. 5.492, de 16.7.1928). Finalmente, em 1929, altera-se a lei de falências, conferindo-se estatuto de privilegiados aos

créditos de “prepostos, empregados e operários” (Decreto n. 5.746, de 9.12.1929). (DELGADO, 2007, p.108-109)

A partir de 1.930, o ditador Getúlio Vargas começou a implantar uma linha administrativa mais voltada para a criação de normas legais que melhor protegessem a condição do trabalhador, motivado que fora pelos movimentos da classe operária, liderada por muitos imigrantes europeus que aqui se instalaram, e que traziam na mente os resultados positivos resultante da forte pressão dos movimentos grevistas.

Foi, efetivamente, com a Constituição Federal de 1934, que ficaram positivadas essas proteções aos trabalhadores, visto que aquela Carta Magna era influenciada pelo constitucionalismo social. Cumpre ressaltar, ainda, que na mesma época foram promulgados inúmeros decretos do Poder Executivo que tratavam das questões trabalhistas, tais como a instituição da Carteira Profissional, o trabalho da mulher, o trabalho de menores, entre outros.

Diante de tantas legislações esparsas, o ditador preferiu reuni-las num único instituto jurídico, e o fez por meio do Decreto-lei n. 5.452, promulgado no dia 01/05/1943, a que se atribuiu a denominação de CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

Após isso, novas normas trabalhistas surgiram e, aos poucos, foram incorporadas às Constituições Federais seguintes, como o direito de greve (Constituição Federal de 1946) e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (Constituição Federal de 1967).

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, artigos específicos foram incorporados ao texto, na clara manifestação dos constituintes de se patentear todos os direitos trabalhistas hoje em vigor, como forma de garantir maior proteção ao trabalhador e à relação empregatícia. Essas previsões encontram-se especificamente apontadas no Título II, Capítulo II, do art. 7º ao 11, da nossa Carta Magna.

Todavia, “os direitos sociais enumerados *exemplificativamente* neste capítulo, em especial no art. 7º, não esgotam os direitos fundamentais constitucionais dos trabalhadores, que se encontram também difusamente previstos na própria Constituição Federal”. (MORAES, 2011, p. 437)

Apresentamos, a seguir, os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal de 1.988:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; [...] III - fundo de garantia do tempo de serviço; IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada

sua vinculação para qualquer fim; [...] VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; [...] VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; [...] XIII - 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; [...] XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; [...] XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; [...] XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; [...] XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; [...] XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei; [...] XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso [...]. (Constituição da República Federativa do Brasil de 1988)

Silva (2009, p. 189) frisa que o art. 7º, da Carta Constitucional, estabelece “direitos expressamente enumerados e direitos simplesmente previstos. Dos enumerados, uns são imediatamente aplicáveis, outros dependem de lei para sua efetivação prática”.

Hoje, as relações de trabalho estão devidamente orientadas e regadas pela Constituição Federal e pelas leis infraconstitucionais, buscando estabelecer-se maior e mais efetivo equilíbrio entre as partes envolvidas, desiguais economicamente.

Todavia, a busca desse equilíbrio pode gerar risco à estrutura jurídica do direito brasileiro, devendo ser cuidadosa e criteriosamente aplicada para que não se fira outros direitos garantidos pela Constituição, como se verá ao longo do presente trabalho.

UnRegistered

CAPÍTULO 3 - A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

3.1. Aspectos gerais acerca da dignidade da pessoa humana

Os direitos humanos econômicos, sociais e culturais foram fartamente contemplados na Constituição Federal de 1.988. A atual Carta Constitucional enfoca 'os valores sociais do trabalho', em seu preâmbulo, como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito.

O Art. 3º., da Carta Magna, enumera, como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, a constituição de uma 'sociedade livre, justa e solidária; a promoção do desenvolvimento nacional; a erradicação da pobreza; a redução das desigualdades regionais e o bem-estar de todos'

No mesmo passo, o inciso II, do Art. 4º., elege a prevalência dos direitos humanos como princípio fundamental sobre qualquer tipo de convenção internacional.

A propósito disso, Abbaganno (1962, p. 731) ensina que:

O fato de que o homem possa representar-se o próprio eu eleva-o infinitamente acima de todos os seres vivos sobre a terra. Por isso, ele é uma pessoa, e por causa da unidade de consciência persistente através de todas as alterações que podem atingi-lo, é uma só e mesma pessoa.

Silva (1998, p. 91), por sua vez, complementa:

Uma vida com dignidade entre a fome, a miséria e a incultura, pois a liberdade humana com freqüência se debilita quando o homem cai na extrema necessidade, pois a igualdade e dignidade da pessoa humana exigem que se chegue a uma situação social mais humana e mais justa. Resulta escandaloso o fato das excessivas desigualdades econômicas e sociais que se dão entre os membros de uma mesma família humana. São contrários à justiça social, à eqüidade, à dignidade da pessoa humana e à paz social e internacional.

Dentro destas perspectivas, tem-se com muita clareza que os seres humanos não podem ser tratados como objetos, mas sim, como sujeitos, principalmente porque seu

perfil ético vai além da própria personalidade de cada um, a ponto de atingir uma amplitude comunitária social.

As constituições estruturadas sobre uma base liberal têm como foco, principalmente, a tutela da liberdade e da propriedade, ao passo que aquelas mais sensíveis aos apelos sociais têm, como ponto alto, a possibilidade de intervenção do Estado para regular as atividades desenvolvidas pelas instituições públicas e privadas, no campo social. E isso se deve à necessidade de se garantir a efetivação da liberdade, da justiça e da paz, condições estas vitais para que a sociedade atinja o seu bem maior, qual seja, a valorização da dignidade da pessoa humana.

O Estado Democrático de Direito, figura jurídica que dá sustentação à atual Constituição Federal, é algo a ser valorizado como forma de se prestigiar a plena segurança das instituições jurídicas do país. Como consequência, se constitui num meio de se garantir a segurança jurídica a todos. Foi conquistado, ao longo das décadas, por meio de inúmeras e antigas lutas sociais, e que começou a ganhar ênfase, como já abordamos no Capítulo anterior, a partir do final da Primeira Guerra Mundial, por volta de 1.917, com a Constituição do México; em 1.918, com a estruturação da Declaração dos Direitos do Trabalhador, e em 1.919, com a Constituição de Weimar. Portanto, é possível afirmar que o Estado Democrático de Direito é fruto da efetiva intervenção do Estado com o firme propósito de tutelar, de proteger os direitos humanos, numa condição de agente que se propôs a fortalecer as relações sociais. Nessa mesma linha, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, elaborada pela ONU, em 1.948, proporcionou uma projeção ainda mais acentuada ampliou consideravelmente a garantia da dignidade humana.

O instituto jurídico da dignidade da pessoa humana, eleito como um dos fundamentos da nossa Constituição Federal, constitui-se num ponto para o qual convergem todos os direitos individuais (da pessoa humana) e coletivos (dos sindicatos, das associações, das entidades de classe, etc.), edificado nas constituições democráticas de uma sociedade cada vez mais pluralista.

A propósito, os artigos 1º, inciso II, III e IV; o 5º e o 170, todos da Constituição Federal, são esteios da valorização da dignidade da pessoa humana.

Art. 1ª. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constituiu-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I- a soberania;

II- a cidadania;

III- a dignidade da pessoa humana;

IV- os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...].

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, [...].

Guerra Filho (2005, p. 131) aponta o papel primordial da dignidade da pessoa humana diante dos demais princípios previstos na Constituição Federal, a ponto de elegê-lo o mais importante dentre todos, pois de nada valeriam os demais, se o homem não fosse tratado com o devido respeito.

O Min. Celso de Mello, em decisão proferida no HC 85988-PA/STJ – 10.06.2005 assim se posicionou acerca da dignidade da pessoa humana:

É o princípio central de nosso ordenamento jurídico, sendo significativo vetor interpretativo, verdadeiro valor-fonte que conforma e inspira todo o ordenamento constitucional vigente em nosso país, além de base para a fundamentação da ordem republicana e democrática.

E Moraes (2005, p. 128) complementa:

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

Por dedução lógica é perfeitamente admissível que caiba ao Estado o papel essencial de preservar essa proteção, de tal sorte que todos os indivíduos tenham assegurado o direito de ter a sua dignidade, a sua honra, a sua decência respeitada.

A propósito, com relação à proteção do trabalhador, Sussekind (1991, p. 128) ensina:

O princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que caracterizam as instituições básicas do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho -- uma linha divisória entre a vontade do estado, manifestada pelos poderes competentes, e a dos contratantes. Estes podem complementar ou suplementar o mínimo de proteção legal.

Delgado (2001, p. 40) explica o significado do princípio da proteção

Que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas normas, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente da relação empregatícia -- o obreiro -- visando a retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

Em resumo, podemos afirmar que o princípio da proteção é de vital importância nas relações de trabalho, especialmente para o trabalhador, pois não há como deixar de sustentar que há um abismo entre os sujeitos da relação jurídica de trabalho, no que concerne a posição do empregado em relação à do empregador, motivo suficientemente forte para que exista um mecanismo capaz de atenuar a notável inferioridade econômica, hierárquica e intelectual daquele em relação a este.

3.2. Evolução histórica do princípio da dignidade da pessoa humana

Dentro da concepção dogmática cristã, o homem foi criado por Deus, à sua imagem e semelhança, como consta do Livro de Gênesis, capítulo 1, versículo 16.

Esse argumento de cunho religioso é de fundamental importância para se proporcionar um elevado valor à dignidade desse mesmo ser humano, mesmo porque todas as demais coisas, ainda sob a perspectiva cristã, foram criadas por Deus para satisfazer às necessidades do homem. Logo, partindo do princípio que Deus proporcionou ao homem a condição de gerir todas as coisas existentes no

universo, esse indivíduo não poderia, jamais, ser algo desprezível, sob pena de se 'coisificar' uma criação divina.

É verdade que nos primórdios da humanidade, especialmente na Idade Média, não se tinha uma visão muito clara ou não existia interesse das classes dominantes de se proporcionar o devido valor à dignidade do ser humano, como já frisamos ao tratarmos do feudalismo no capítulo anterior.

Entretanto, com o advento da Idade Moderna, o princípio jurídico da valorização da dignidade da pessoa humana passou por profunda modificação e ganhou grande vulto, especialmente com as Encíclicas Rerum Novarum e Quádragesimo Anno -- a partir, portanto, do final do Século XIX --, das Constituições do México e de Weimar -- no início do Século XX -- e da Declaração Universal dos Direitos Humanos -- ao final da 2ª. Guerra Mundial, fatos históricos estes que, de certa forma, impuseram ao Estado o dever de desenvolver políticas públicas voltadas para o respeito e para o pleno desenvolvimento das potencialidades da pessoa humana, bem como para a inclusão do homem.

Desta forma, o homem passou a alimentar a possibilidade de alcançar seu próprio desenvolvimento integral, que é expressão concreta da dignidade da pessoa humana, considerada um elemento implícito a todas as formas de aplicabilidade do Direito.

Bulos (2002, p. 49/50) complementa:

É a dignidade da pessoa humana vista como valor constitucional que agrega em torno de si a unanimidade dos demais direitos e garantias fundamentais do homem, expressos na Constituição [...]. Quando o texto constitucional proclama a dignidade da pessoa humana, está corroborando um imperativo de justiça social. É o valor constitucional supremo.

Com efeito, depreende-se, pois, que o princípio da dignidade da pessoa humana é a matriz, a pedra fundamental dos demais direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição Federal, pois dele decorrem a liberdade de pensamento, de reunião, de exercício de profissão, a inviolabilidade de domicílio, o direito ao trabalho, à saúde, à educação e segurança, dentre outros valores essenciais ao homem.

3.3. A dignidade do trabalhador diante da globalização da economia

O leitor menos atento e, principalmente, o menos informado, pode imaginar que todos os direitos trabalhistas, hoje em vigor no Brasil e no mundo, da forma que estão positivados, existem desde os primórdios da humanidade.

No entanto, as leis trabalhistas que protegem o trabalhador são resultado de lutas seculares, em batalhas muitas vezes marcadas, literalmente, com sangue e muito suor, únicos meios para superar as imensas dificuldades decorrentes das péssimas condições da qualidade de vida do trabalhador, impostas pela classe economicamente dominante. E essa dominação sempre foi latente, especialmente até o final do Século XIX, quando foi editada a Encíclica Rerum Novarum, e mesmo pouco mudou com o adentrar do Século XX, momento em que foram promulgadas as constituições do México (1.917) e de Weimar (1.919), passando a surtir reais efeitos benéficos ao trabalhador brasileiro somente na década de 40, mais precisamente em 1.943, com a edição da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

É possível concluir, portanto, que desde os primórdios da humanidade até o Século XX, o trabalhador teve a seu favor pouquíssimas leis que o protegesse, sendo que a ele ficava reservada a condição de tão somente se submeter às ordens do dominador (empregador). Este valia-se da quase total ausência de leis que coibissem os abusos, impunha regras e condições de trabalho que melhor lhe aprouvesse, sempre de forma unilateral, seguro de que assim agindo não seria atingido por qualquer tipo de penalidade de natureza legal.

As cartas papalinas, as constituições modernas editadas na América do Norte (México) e na Europa (Alemanha), a Declaração dos Direitos do Homem (1.948), impulsionaram o Estado a adotar uma postura diferenciada com relação à proteção da dignidade do homem. Impunha-se, então, a figura de um Estado intervencionista, com foco acentuado nos interesses sociais, com forte presença nas relações do mercado,

com o intuito de estabelecer regras claras de conduta, por meio da edição de atos legais (leis, decretos-leis, portarias, dentre outras), bem como fiscalização para que fossem cumpridos os mandamentos legais expedidos.

Essa postura do Estado se fez necessária para se contrapor aos interesses liberalizantes dos empresários, pois estes, ao contrário, sempre preferiram a existência de um Estado Mínimo, com poucas leis e regulamentações, pequeno, com a ausência de sindicatos, distante do mercado, privatizando grande parte das responsabilidades originais deste, deixando um território livre para que aquele mesmo mercado escolhesse e regulasse os meios de relacionamento entre si, especialmente entre empregadores e empregados, ignorando por completo as consequências nefastas que tal política produziu até finais do Século XIX.

Contudo, nesse quadro no qual se detecta uma intervenção mais forte do Estado, como hoje acontece, não agrada, obviamente, os defensores da política liberal, uma vez que estes têm maior dificuldade de impor unilateralmente condições ao mercado que lhe são adequadas. Há muito, os meios de comunicação vêm divulgando, ainda que subliminarmente, a defesa da tese de que é imprescindível que ocorra uma ampla reforma trabalhista, ambiente adequado para se impor a flexibilização dos direitos do trabalho que hoje estão em vigor.

A respeito da tão propalada necessidade de reforma trabalhista, Pastore calcula:

Essa é a despesa para se contratar legalmente no Brasil: 103,46%. Ou seja, um trabalhador que ganha R\$ 1.000,00 custa R\$ 2.030,00 para a empresa, e leva para casa apenas R\$ 850,00, porque ele também sofre muitos descontos em seu salário. O mais grave é que a legislação trabalhista no Brasil é única para as mega e micro empresas, desconhecendo as suas diferenças para repassar custos a preços e para enfrentar a burocracia da contratação legal.
(www.josepastore.com.br/artigos/relacoestrabalhistas/208.htm)

É verdade que não há como discordar dos argumentos apresentados pelo conhecido economista, pelo menos em parte, pois realmente, admitimos, os encargos sobre as folhas de pagamento são muito elevados, especialmente quanto aos percentuais calculados a título de contribuição previdenciária, recolhida pelo empregado e pelo empregador. Discordamos quanto afirma que as micro empresas têm tratamento

idêntico àquele que é proporcionado às “megas” -- pois isso não é verdade --, mas, de todo modo, concordamos que é injusto um tratamento previdenciário igual tanto para a “mega”, como para a “média” empresa.

Todavia, não se admite que o tratamento tributário diferenciado que se dá às empresas, segundo o seu nível econômico, resulte, como consequência, em trabalhadores de primeira e de segunda categoria, pois se isso acontecer estar-se-á violando o princípio do tratamento igualitário que todo ser humano deve receber neste país.

Contudo, ainda que se leve em conta esses argumentos, não podemos fugir do foco maior, qual seja a intenção de se flexibilizar os direitos previstos na legislação do trabalho. O que se pretende é que ocorra uma operação de desmonte de parte daqueles direitos trabalhistas, pura e simplesmente, edificados, com imenso sacrifício, ao longo de muitas décadas, sob o argumento de que o conjunto de leis daquela natureza, hoje existentes, está ultrapassado.

Para Gomes (2003, p. 121), é este o quadro que se delinea:

Diante do fenômeno da globalização econômica, o Estado, ao promulgar suas leis, cada vez mais tem que levar em conta o contexto internacional para saber o que realmente pode regular e quais de suas normas serão efetivamente respeitadas. São adotadas as polêmicas estratégias de descentralização, desformalização, deslegalização e desconstitucionalização, no mundo inteiro, paralelamente aos programas de privatização dos monopólios públicos e à substituição dos mecanismos estatais de seguridade social por seguros privados, ampliando assim o pluralismo de ordens normativas. Não resta ao legislador pátrio outra alternativa para preservar sua autoridade funcional, que não seja aquela de menos intervir e menos disciplinar, pois, quanto menos disciplinar e intervir menor será o risco de ser desmoralizado pela ineficiência de seu instrumental regulatório.

Ainda a respeito da globalização, Oliveira (<http://www.idtl.com.br/artigos/171.pdf>) complementa:

No cerne da questão para o estudo que aqui se pretende ver desenvolvido estão as novas relações de trabalho, não podendo assim deixar de fazer referência ao fenômeno conhecido como globalização, que fez com que a empresa passasse para uma nova conceituação e as relações de trabalho fossem redesenhadas, com outras formas de vender a força de trabalho.

Diante do notável desnível social/econômico/financeiro entre o empresário e o empregado -- pois aquele é dono do capital, das máquinas, das ferramentas, do conhecimento, enquanto que este tem somente a sua força de trabalho física/intelectual -- teme-se que o Estado assista o mover do mercado com certa passividade, levado por compromissos dos detentores do poder com os defensores da política liberalizante, que a pretexto de otimizar os lucros, impõe normas que culminam por minimizar os direitos de proteção dos trabalhadores. E a rota natural para se atingir tal meta é a flexibilização ou desregulamentação da legislação trabalhista.

Os níveis de exigências impostos aos trabalhadores são muito acentuados, pois destes se quer que passem por processos de intelectualização permanente, mesmo para o exercício de atividades mais elementares, impondo, inclusive, que tenham saber muito amplo em relação ao trabalho que irá desenvolver. E isso ocorre num ambiente de profundos e incontidos avanços tecnológicos, que dada à velocidade com os mesmos acontecem, causam perplexidade e insegurança aos trabalhadores, além da elevação considerável do número de desempregados.

O nível de robotização das fábricas avança de forma galopante e, nesse embate, o homem sempre perderá a luta contra a máquina. Já se falam até mesmo em “fábricas escuras”, local em que são desenvolvidas produções tão somente por meio de robôs, sem a intervenção direta do homem, eis que a iluminação se mostra, nesses casos, totalmente desnecessária, como ensina Carvalho (2001, p. 22).

A propósito, Genéreux (1997, p. 139) expõe:

Em suma, a ausência radical de trabalho, de que fala Viviane Forrester, não é para amanhã! Muito menos para hoje! Existe uma constatação evidente que todo mundo pode verificar: durante o último quarto do século XX, marcado pelo aumento do desemprego e da pobreza, o trabalho ainda é a regra majoritária e a falta do trabalho, o desvio reservado às minorias.

Metas quase impossíveis de serem atingidas são impostas com grande frequência, às vezes até diariamente, exige-se uma performance do trabalhador que o conduz, em caráter permanente, ao limite de sua força física e intelectual, em autênticos assédios morais que levam os empregados à exaustão e, conseqüentemente, ao profundo

desgaste físico e emocional, com reflexos devastadores para a saúde e para os relacionamentos deles, inclusive no plano conjugal.

Os relatos que temos ouvido revelam que até mesmo dos estagiários -- embora estes não sejam empregados -- são exigidas produções muito elevadas e a ele impostas cargas horárias muito acima do normal, sempre com a ameaça velada ou às vezes até mesmo ostensiva, de que o não atingir das mesmas implica na sumária demissão.

Há um futuro muito incerto para o empregado, pois de um lado ele é pressionado pelo avanço natural da idade cronológica -- fato este que lhe fecha as portas de trabalho ou ao menos dificulta sobremaneira a sua manutenção no mercado --, e de outro ainda tem que conviver com o inevitável e acelerado avanço da automação, que substitui, com facilidade, o trabalho humano.

Tais fatos assustam, de igual modo, também os desempregados, porque alimentam, a cada dia que passa, menores perspectivas de voltarem ao mercado de trabalho, exatamente pelos mesmos motivos.

Esse quadro de economia globalizada é um grande obstáculo para quem quer ter a sua dignidade humana valorizada, pois a acentuada concorrência -- movida muitas vezes por grupos econômicos cada vez mais poderosos --, a quebra de barreiras internacionais que permitem o livre transitar de produtos e serviços entre muitos países, a busca do lucro cada vez maior para agradar os acionistas e para se tornarem cada vez maiores, fazem com que o ser humano tenha um tratamento muitas vezes sub-humano.

Essa exclusão social alimenta a informalidade, contribui para com o aumento considerável da violência, do alcoolismo, do tráfico de drogas e da prostituição, fatos estes que impedem o homem de desfrutar de uma vida com um mínimo de dignidade. E é esse imenso exército de excluídos que vai viver em condições subumanas, 'amontoados' em cidades que não cumprem a sua função social, em favelas, cortiços, alagados e palafitas, em áreas irregulares porque foram ilegalmente ocupadas, sem saneamento básico, água e energia elétrica, nem postos de saúde, creches, escolas e

outros equipamentos públicos descentes, em meio a enchentes e desmoronamentos de encostas e, repita-se, sem a menor perspectiva de iniciar e/ou voltar ao mercado de trabalho.

Não se pode ignorar que a flexibilização dos direitos trabalhistas está prevista na nossa Carta Magna, contudo, há que se interpretar que ela somente é aplicável em condições especialíssimas, e desde que não colidam com cláusulas irrenunciáveis. E, assim mesmo, somente é aceitável se ocorrer, em contrapartida, a justa compensação, sempre com a justificativa concreta de se efetuar uma adequação de trabalho. Não se concebe que essa flexibilização seja implantada de forma maléfica para o trabalhador, motivo pelo qual, somente deve ser permitida se existir um permanente acompanhamento do sindicato da categoria profissional.

Essa flexibilização jamais poderá resultar em achatamento dos direitos tradicionais do trabalhador. Tanto é verdade que a Constituição Federal protege a 'dignidade humana e a valorização social do trabalho' como condição fundamental do Estado Democrático de Direito.

Vale ressaltar que a Carta Magna estabelece que a ordem econômica deve ser fundada na 'valorização do trabalho humano': "Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar existência digna a todos, conforme os ditames da justiça social, [...]".

Zanoti (2009, p. 89) frisa:

E, da mesma forma com que tratara o princípio da livre-iniciativa, a Carta Magna de 1988 guindou o princípio da valorização do trabalho humano ao *status* de fundamento do Estado Democrático de Direito, bem como, da Ordem Econômica.

[...] o homem deixou a condição servil que marcava a sua atuação como trabalhador, própria do regime feudal, e passou a vender livremente a sua força de trabalho, a partir da instalação da supremacia do regime burguês.

[...]

Mas é, sobretudo, uma relação na qual emerge o fator humano, o que lhe dá contornos especiais, pois esse homem precisa não apenas sobreviver, mas também satisfazer necessidades fundamentais de natureza social, emocional, cultural, educacional, de segurança, de lazer, de desenvolver as suas

aptidões, de ter paz e justiça, de ter idêntica oportunidade oferecida a todos, dentre outras.

É importante mencionar que a mesma Constituição Federal estabelece que a ordem social tem por base o 'primado do trabalho, objetivando o bem-estar e a justiça sociais': "Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais."

Partindo-se do fato concreto de que a valorização do trabalho foi eleita, na Constituição Federal, como uma das estruturas de sustentação da República Federativa do Brasil e, com efeito, como um dos principais valores da Carta Magna, se tal princípio for ferido pela intenção de se flexibilizar os direitos trabalhistas, com acentuadas perdas para os empregados, ter-se-á uma fratura na citada estrutura e, conseqüentemente, o Estado Democrático de Direito não há como se sustentar.

Essa linha de raciocínio nos remete para o ensinamento de Oliveira (<http://www.idtl.com.br/artigos/171.pdf>)

Voltando ao ponto inicial, como conseguir manter as normas protetivas dos direitos do trabalhador ainda que diante das mais diferentes formas de constituição empresarial e de mudanças no comportamento das empresas, novas formas de relações de trabalho e conseqüentemente novas formas de contratação? Trazendo para uma interpretação integrativa o contido nos artigos 170 e 193, da Constituição Federal, que em síntese colocam o trabalho como um dos mais elevados valores, indispensável para ser alcançada a dignidade da pessoa humana, não importando se se trata de um trabalho subordinado ou não subordinado, poder-se-á alcançar a proteção desejada, inclusive frente a uma reforma da legislação trabalhista ampla, como a preconizada nos dias atuais no Brasil.

É importante acrescentar que os constituintes tiveram o cuidado de alinhar, no texto constitucional, o elenco de todos os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, como condição do aprimoramento da condição social destes.

Também a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1.948, proclamou o direito do operário ao trabalho, à livre escolha de emprego (Art. 23), ao repouso e ao lazer (Art. 24); a um satisfatório padrão de vida (Art. 25); à instrução (Art. 26).

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, promulgado por meio do Decreto nº 591, de 06/07/1992, proporcionou uma dimensão ainda maior aos

postulados dos direitos trabalhistas da própria Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Gomes (2003, 126) sintetiza:

Assim, no Estado Democrático de Direito, onde a Constituição Federal não só reconhece a existência e a eminência da dignidade da pessoa humana, mas a transforma em valor supremo da ordem jurídica, não se pode dar atenção apenas aos interesses da economia que condicionam a atuação governamental, deixando o trabalhador vagar solitário no meio das leis de mercado. Inexoravelmente, ele deve ser visto como detentor de direitos fundamentais, amparado por normas pétreas da Constituição, que não podem ser afastadas nem eliminadas por Emenda Constitucional.

Percebe-se, pois, com nítida clareza, que este conjunto de normas, aqui citadas, tem um traço em comum, qual seja a da real valorização da dignidade do ser humano.

UnRegistered

CAPÍTULO 4. A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

4.1. Aspectos gerais

Flexibilização e desregulamentação são expressões comumente utilizadas para se referir ao achatamento de direitos trabalhistas por iniciativa do empregador, com respaldo jurídico do Estado, sempre de forma unilateral, sem que haja a correspondente contrapartida em benefício do empregado.

Significa dizer que a este [empregado] não é dada a oportunidade de se manifestar, de ser opositor a essa estratégia, restando-lhe a alternativa de se submeter às novas regras impostas de cima para baixo, inegavelmente prejudiciais para si.

A propósito, Zanoti (2009, p.130) enfatiza:

Flexibilização é, em síntese, um eufemismo criado como sinônimo de desregulamentação das atuais normas do Direito do Trabalho, como forma de conceder maior liberdade para o empresário impor condições de labor, de forma unilateral ao trabalhador, livre das amarras da legislação até então vigentes.

É a aniquilação dos direitos trabalhistas conquistados pelos trabalhadores, sem a correspondente contrapartida de novos direitos, estratégia esta que faz aumentar ainda mais a já oceânica distância que separa os níveis sociais e econômicos existentes entre empregadores e empregados.

Gênova (2009, p. 49) expõe: “Diante da crescente revolução tecnológica e as novas formas de gestões empresariais, as flexibilizações das normas trabalhistas aumentam a cada dia que se passa no mundo e no Brasil.”

Martins (2004, p. 25) prefere definir a flexibilização como:

Conjunto de regras que tem por objeto instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social, existentes na relação entre o capital e o trabalho. Conjunto porque forma um todo organizado, um sistema para o fim de estabelecer mecanismos para compatibilizar as regras do Direito do Trabalho com as mudanças, isto é, uma reunião de medidas visando flexibilizar as relações trabalhistas. Não se faz a flexibilização apenas de uma forma ou mediante medidas isoladas, mas dentro de um conjunto. São adotados vários procedimentos para a flexibilização.

E Martins (2004, p. 30) complementa, fazendo menção à forma com que flexibilização acontece em outros países:

Na Alemanha, a contratação coletiva é comum por ramo de atividade ou por região. Os comitês de empresa participam ativamente dela, inclusive por meio de regime de co-gestão. Na Argentina, a Lei n. 24.013, de 1991, é chamada de Lei Nacional de Emprego, tendo incorporado novas modalidades de contratos por tempo determinado ao sistema argentino de relações de trabalho. Na Bélgica, a flexibilização é mais da jornada de trabalho e dos contratos a tempo parcial. No Equador, a Lei n. 133, de 1991, foi baseada na lei colombiana de 1990. Foi ampliada a possibilidade de contratação por tempo determinado. A dispensa foi facilitada. O exercício do direito de greve foi limitado. Nos Estados Unidos, fala-se no emprego discricionário, no *employment at will*. O empregador tem a plena liberdade de fixar os termos e as condições de trabalho de acordo com as suas necessidades. A *concession bargaining* tem por objetivo a redução de salários como forma de evitar o fechamento de empresas ou o deslocamento para outro país. Foi muito utilizada em certas indústrias automotivas, que passavam por crises. As leis trabalhistas americanas são mínimas. Versam sobre o salário mínimo, desemprego, aposentadoria, treinamento, saúde e negociação. As restantes condições de trabalho são delegadas aos contratos individuais e coletivos. Na Itália, a lei de 1984 dispõe sobre a contratação a tempo parcial, regulando os “contratos de solidariedade” que têm menor proteção legal, tanto no direito do trabalho como no direito previdenciário.

Vale a pena citar o pensamento de Pinto (2000, p. 283), pois ele tem uma visão mais globalizante acerca da flexibilização das normas trabalhistas:

Flexibilização é a decorrência jurídica direta da globalização, a qual se define como a sujeição dos sistemas econômicos nacionais aos interesses universalizados do capital e da atividade econômica, tornados possíveis pela conjugação tecnológica da cibernética, informática e automação. A agressão da economia globalizada ao emprego força o Direito do Trabalho a deslocar o eixo de sua estrutura em seus ramos internos mais importantes: a) no individual, afrouxando a rígida disciplina tutelar do trabalhador, exercida por meio da norma estatal, em nome do princípio nuclear da proteção, o que importa em passar à responsabilidade dos próprios atores das relações de trabalho a negociação de suas categorias; b) no sindical e Coletivo, impondo a mudança da postura tradicionalmente reivindicativa das representações sindicais para outra, negociadora dos interesses das categorias, na posição, inclusive, de recipiendário da função normativa estatal.

Ao empregado é apresentado um quadro sombrio, porém, não tão negro assim, de que a desregulamentação, por pior que seja para ele, ainda não é o ‘fundo do poço’. Ele é induzido a raciocinar que é preferível um emprego precário a um desemprego. Afinal, ele ainda terá um trabalho, não se sabe por quanto tempo, e mesmo assim em

condições jurídicas bem mais fragilizadas, uma vez que não mais disporá de alguns direitos até então consagrados no ordenamento jurídico trabalhista do país!

Em suma, o empregado perde direitos, mas, por outro lado, fica com a 'expectativa positiva' de que a sua situação não piorará ainda mais! É a satisfação pelo mínimo! Impotente e servil, inicia a volta para a 'coisificação' do homem, quadro que delinea a manifestação suprema do desrespeito à dignidade da pessoa humana, que marcou as relações de trabalho no Século XVIII.

Oliveira enfatiza:

É justamente o raciocínio utilizado pelos defensores da redução das formas protetivas existentes para os trabalhadores no Brasil, que pode ser simplificado como sendo melhor um emprego precário do que ficar sem emprego. Como se fosse a última tábua de salvação. (OLIVEIRA, <http://www.idtl.com.br/artigos/171.pdf>)

A leitura que se pode fazer das manifestações dos defensores da flexibilização dos direitos trabalhistas é a de que o trabalhador fique totalmente desamparado, sem a proteção do Estado, desfrutando da mínima intervenção das forças sindicais. Nesse ambiente, o empregador sente muito à vontade para impor unilateralmente as suas condições de trabalho, e ao trabalhador só resta uma postura de subserviência.

Nesse sentido, Uriarte (2002, p. 9) afirma:

Em termos muito gerais e no âmbito do Direito do Trabalho, a flexibilidade pode ser definida como eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica, com a finalidade -- real ou pretensa -- de aumentar o investimento, o emprego ou a competitividade da empresa.

4.2. Direitos que se pretende atingir com a flexibilização

Em termos de flexibilização dos postulados trabalhistas, a criatividade liberal tem sido fértil: já se defendem as teses de férias de quinze dias, férias parceladas e coincidentes com épocas de feriados, fim do abono de férias, décimo-terceiro salário a

ser pago em doze parcelas mensais, fim da licença à gestante e da licença-paternidade, etc.. E, o que é mais lastimável, são teses defendidas inclusive pelos principais dirigentes sindicais do país!

Oliveira antecipa:

Diante desse transtorno, a flexibilização da legislação trabalhista passa a ser empregada como sinônimo de redução ou adequação dos direitos trabalhista, a fim de que as empresas permanecessem no local onde se encontram. Propostas como o recuo das proteções conquistadas para o trabalhador, valendo lembrar, o parcelamento do 13º salário, a diminuição do percentual do depósito do FGTS, a limitação das férias para 20 dias no ano, a redução da multa em face do despedimento arbitrário, ganham asas e defensores convictos. De forma mais objetiva, vale a pena reduzir a proteção oferecida ao trabalhador para que ele tenha um emprego precário? Seria melhor do que ficar desempregado? São questionamentos que são utilizados das mais variadas formas, com os mais diversos objetivos. (OLIVEIRA, <http://www.idtl.com.br/artigos/1771.pdf>)

A flexibilização dos direitos trabalhista implica, obrigatoriamente, na perda ou diminuição de direitos do empregado. De lá tem-se como consequência, na melhor das hipóteses, a substituição da capacidade de negociação coletiva, por uma via individual, na qual quem dita as regras é o empregador. É, portanto, uma via de mão única, que sacrifica a parte mais fragil na relação trabalhista.

Ela ignora a hipossuficiência do empregado diante do empregador, eis que é mais do que evidente o desequilíbrio que existe entre eles nas relações de trabalho.

Em pleno Século XXI, tem-se com certa que a conquista de direitos sociais é uma via sem volta. É inconcebível imaginar num retrocesso que conduza o empregado às condições sociais/trabalhistas perversas que ele vivenciou até o início do Século XX, pois hoje ele conquistou direitos fundamentais, irrenunciáveis e absolutamente indispensáveis, previstos na Constituição Federal.

É importante frisar que é perfeitamente aceitável, até mesmo porque é salutar, a busca constante da redução de seus custos, por parte dos empresários, entretanto, é inaceitável que nessas estratégias eles incluam ações que firam dignidade do homem.

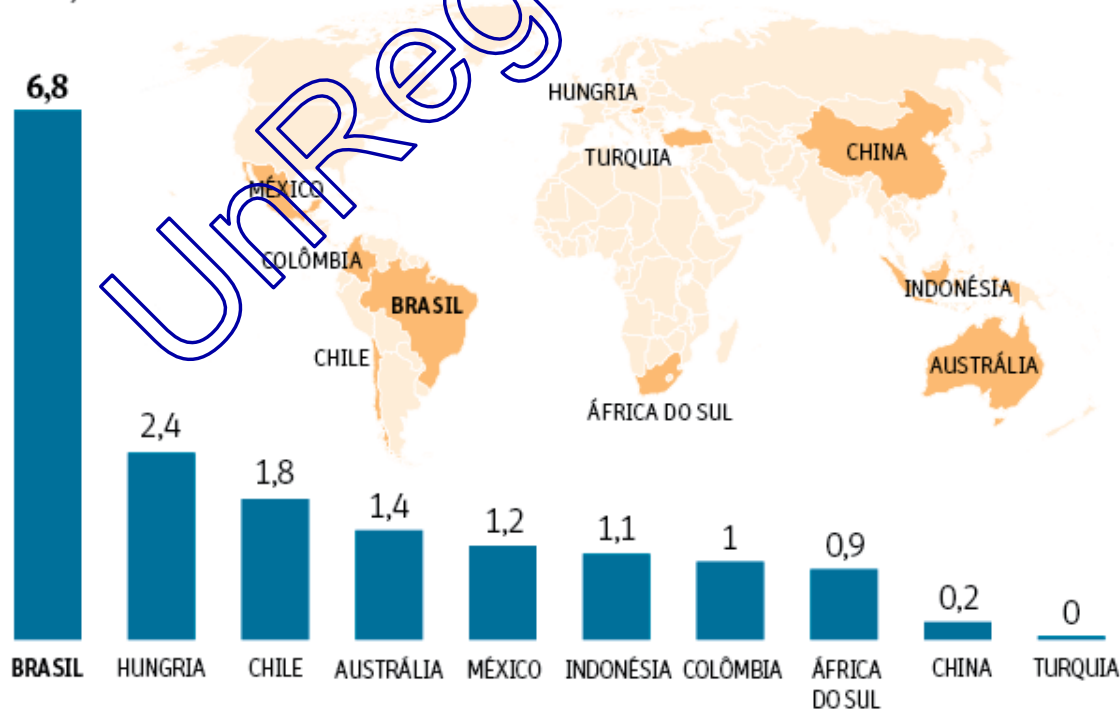
4.3. Responsabilidade do Estado na formação dos custos de produtos e serviços

Os bons resultados das empresas, a redução de seus custos, o aumento de sua competitividade do âmbito interno e externo, a inclusão social com a geração de novos postos de trabalho e a consequente inclusão do trabalhador no mercado de consumo, é também uma responsabilidade do Estado. Sim, porque dois dos fatores de formação dos custos dos produtos e dos serviços são a altíssima carga tributária há décadas adotada pelo Estado, bem como os elevados níveis dos juros praticados no país.

O gráfico a seguir é bastante revelador quanto aos níveis de juros praticados pelo governo brasileiro, e ganha realce quando comparados com os percentuais fixados por outros países.

BRASIL É LÍDER EM JUROS REAIS NO MUNDO

Países, em %



Fonte: Cruzeiro do Sul Corretora / APREGOIA.com

Fonte: Fonte: Folha Online - 20/07/2011

Logo, cabe principalmente ao Estado o desenvolvimento de estratégias que visem à redução de ambos [carga tributária e juros], pois desta forma as empresas contabilizarão maiores lucros, podendo, inclusive, reduzir os preços de seus produtos e serviços, tornando-os mais competitivos no plano internacional e facilitando a aquisição dos mesmos por aqueles que hoje estão excluídos. Os dois fatores [elevação de vendas internas e externas] resultarão, via de consequência, na abertura de novos postos de trabalho, o que resultará na redução dos níveis de desemprego, sem precisar sacrificar direitos trabalhistas dos empregados, já consagrados.

Oliveira alerta para isso:

Voltando à questão ligada a constituição da empresa, ao seu novo conceito e estruturação, não é difícil que uma empresa, que esteja situada no Brasil por exemplo, percebendo que em outro país irá gozar de uma legislação mais branda, tanto no aspecto trabalhista quanto tributário, venha a transferir-se para este outro país. Desta forma, cria-se uma concorrência entre países para saber qual oferecerá as melhores condições para que essa empresa se instale. Oferecer melhores condições significa menor proteção para o trabalhador e menor incidência tributária, propiciando assim uma maior lucratividade. Com certeza, os postos de trabalho que serão destruídos no local de origem da empresa e os que serão criados no local de transferência desta empresa passarão por uma significativa precarização das condições de trabalho, posto que dificilmente os postos de trabalho gerados na nova localidade guardará o mesmo retorno para o trabalhador que os que foram eliminados na localidade anterior. (OLIVEIRA, <http://www.idtl.com.br/artigos/171.pdf>)

E, em se falando de carga tributária elevada, é importante mencionar que os encargos que oneram a folha de pagamento, impostos pelo Estado, reconhecidos até mesmo pela Presidente Dilma durante os debates da última campanha eleitoral, precisam ser imediatamente revistos, para que as reduções de custos pretendidas pelo empresário, sejam efetivadas sem o sacrifício do empregado:

[...] o custo do empregado é muito alto. Sai do bolso do patrão a contribuição do INSS (em média 27% do salário), o FGTS (8%), férias, abono de férias, décimo-terceiro salário, além de outros encargos e benefícios. Se o empregado é despedido, outros custos se acrescentam como os 50% de multa do FGTS, aviso prévio e outras garantias estipuladas em convenção coletiva. (ERDELI, www.conjur.estadao.com.br/static/text/348430,1)

É possível, então, afirmar que é inaceitável que o Estado fique à margem da relação trabalhista, permitindo-se que trabalhador e empresário negociem livremente as

condições de trabalho, pois certamente desse embate resultariam em perdas de direitos conquistados ao longo dos últimos séculos por estes mesmos trabalhadores.

Nesse sentido, é importante pontuar os ensinamentos de Oliveira (<http://www.idtl.com.br/artigos/171.pdf>):

a) o estudo de uma pretensa reforma trabalhista passa pelo aprofundamento quanto às novas formas de relação de trabalho, partindo-se do fato que a disciplina legal que recai sobre as relações de trabalho precisa ser reformulada; b) que as novas formas de relação de trabalho atende a necessidade de transferência do risco empresarial e por sua vez faz parte de uma nova dinâmica que compõe a estrutura empresarial interna e a sua forma de relacionar-se com outras empresas e com prestadores de serviços, e; c) que o estudo da reformulação da legislação trabalhista no Brasil passa necessariamente pelo estudo do Direito Tributário, em especial, no que toca à tributação hoje existente sobre a relação de emprego subordinado e sobre outras formas de relação de trabalho não subordinado.

Com ensina Valente (2003, p. 439-449), seria crível tal proposta se trabalhadores e empresários estivessem num mesmo patamar de negociação, pois neste caso ela [negociação] se desenvolveria num nível de perfeito equilíbrio. Contudo, isso é uma quimera! É de todos sabido que nunca existiu tal equilíbrio, motivo mais do que suficiente para se inviabilizar qualquer iniciativa de afastamento do Estado das negociações trabalhistas. Pensar ao contrário é permitir que ocorra um inevitável massacre da parte fragilizada, com a elevação de lucros dos empresários à custa de profundas repercussões sociais negativas para os trabalhadores, de difícil ou impossível restauração por parte do Estado. Permitir que o mercado regule as relações trabalhistas é fomentar, ao longo do tempo, um mal-estar generalizado entre o operariado, com graves transtornos psíquicos/emocionais, e que um dia poderá exteriorizar a sua insatisfação mediante a manifestação de violência incontida contra o agressor que, ignorando preceitos constitucionais fundamentais, violou ostensivamente a sua dignidade de ser humano.

4.4. O papel dos sindicatos

Também as forças sindicais têm um papel preponderante neste conjunto de estratégias, motivo pelo qual delas se exige mais firmeza, integridade, coerência,

autenticidade e imparcialidade, sem subserviência à autoridade política ou empresarial de qualquer quilate. Delas se espera que empreguem o seu poder de negociação, comprometidas tão somente com os interesses do trabalhador, mas, também, como elemento a mais para detectar alternativas viáveis para equacionar os legítimos interesses dos empregados e dos empregadores.

Não podemos deixar de mencionar que há argumentos favoráveis à flexibilização das normas trabalhistas, como é caso do Romita (2003, p. 65/66):

A corrente contrária à flexibilização é estatizante, sob influência do fascismo italiano.

A característica de apego ao passado é visível, por que as ideias do grupo filiado a esta corrente resguardam a filosofia social do Estado Novo de Getúlio Vargas (1937-1945). Estas ideias são anacrônicas: o estágio de evolução econômica do Brasil, hoje, não é mais o mesmo dos anos 1940. Por outro lado, o regime político também mudou: da ditadura getuliana o País envolveu para um Estado democrático de direito (Constituição, art. 1º).

Ao contrário, há doutrinadores que entendem que a flexibilização somente trará enormes prejuízos para os trabalhadores. Os defensores desta corrente defendem a tese de que a legislação trabalhista tem um foco eminentemente reivindicatório, motivo pelo qual não se concebe a hipótese de se tolher direitos conquistados e consolidados ao longo de muitos anos. Essa linha de raciocínio firma-se na tese de que direitos trabalhistas não podem retroagir, nem se fragilizar, justamente porque tem como meta proteger aquele que é considerado hipossuficiente na relação de trabalho.

Redinha (1995, p. 59), por exemplo, defende:

A flexibilização não é nem pode ser considerada um fim em si mesma e, muito menos, a cura universal para a recuperação econômica e para a solução do problema do emprego, podendo, inclusive, desembocar numa prática autofágica.

E Viana (2000, p. 168) complementa:

O problema é que o verbo se tornou irregular: nem sempre se conjuga com todos os pronomes. O capital ordena: flexibilizem! Mas se recusa a dizer: flexibilizo! E o fato de ser conjugado só na terceira pessoa faz o verbo incorporar elementos de seu contrário: se inova nas formas, retrocede nas essências; se promete liberdade, aumenta a opressão.

Destas manifestações podemos pinçar duas palavras fundamentais: proteção e flexibilização. Elas se contrapõem, pois de um lado está o trabalhador e aqueles que defendem a tese de que direitos trabalhistas jamais devem ser perdidos; de outro, os empresários e os demais defensores das concorrentes liberais, os quais argumentam que a flexibilização é uma linha mais moderna de relação entre o capital e o trabalho, por meio da qual empregado e empregador cultivam a liberdade de definirem as condições que serão estabelecidas no contrato de trabalho que eles vierem a celebrar.

Aqueles que repudiam a flexibilização argumentam, ainda, que esse instituto jurídico não traz em seu bojo nenhuma garantia concreta de que em sendo instaurada no país, resultará, automaticamente, no aumento da oferta de empregos e no melhor encaminhamento das negociações coletivas. Há, sim, a grande possibilidade de enfraquecimento dos sindicatos, eis que estes passarão a ter um papel pouco preponderante nas relações de trabalho, além de se vislumbrar a possibilidade de precarização do trabalho a ser desenvolvido pelo homem.

E Siqueira Neto (1999, p. 248) alerta:

Um exemplo é o caso espanhol: não obstante possuir o maior número de tipos de contratos flexíveis de trabalho e o menor custo de mão-de-obra da Europa, a Espanha não conseguiu se livrar da maior taxa de desemprego dentre os países da CCEE.

É possível, então, concluir que o princípio da proteção somente dará sustentação aos direitos fundamentais do trabalho, na medida em que as normas trabalhistas se revelarem inflexíveis, pois somente assim haverá garantia de que a dignidade da pessoa humana será valorizada.

Não se quer, com essa afirmativa, assumir a defesa de absoluta inflexibilidade da normas trabalhistas, mesmo porque o direito é dinâmico e as relações do trabalho também o são, mas, sim, que quaisquer alterações devem ser amplamente discutidas entre os trabalhadores e os sindicatos, e vir acompanhadas, como moeda de troca, das devidas compensações.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

É possível concluir que a flexibilização dos direitos trabalhistas implica, obrigatoriamente, na perda das conquistas que foram obtidas ao longo de muitos séculos, fruto de lutas que resultaram em perdas de sangue e até de vidas.

Constitui-se numa estratégia atraente para o empregador, pois substituirá a negociação coletiva pela negociação individual, ambiente adequado para que ele possa impor as suas condições contratuais, sempre de forma unilateral, ainda que divorciadas dos direitos trabalhistas até então conquistados. É o momento que o dono do capital, das máquinas, da matéria-prima, do conhecimento, da influência, tem para se impor ainda mais frente ao empregado, uma vez que este dispõe tão somente de sua capacidade de trabalho físico ou intelectual.

Vê-se, pois, que trata-se de uma via de mão única, pois ao empregado não resta alternativa de aceitar as condições de trabalho que lhe são impostas, ao invés de serem negociadas bilateralmente.

E essa inegável hipossuficiência, do empregado frente o empregador – indiscutível, porém, quase nunca levada em consideração --, seja reconhecida, em sede de juízo, como fundamento para, ao menos em boa parte, se possa corrigir tal desequilíbrio, como um real fator de contrapeso. Desta forma, interpretações dos ditames legais devem ser realizadas em benefício do empregado, caso colidam as informações trazidas aos autos por ambas as partes, e seja impossível decidir qual é a versão verídica.

Sobretudo, é inaceitável que sejam suprimidos direitos trabalhistas que foram incorporados há décadas na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho e em leis esparsas, ainda que parcialmente, protetivas ao trabalhador, por condições menos favoráveis a este, sem que se lhe proporcione a justa compensação [esta sempre vista pela óptica do sindicato], a manutenção do pleno direito à cidadania e a preservação da dignidade humana.

É inadmissível a hipótese de o trabalhador ser obrigado a retroagir no tempo, com limitadíssimas garantias trabalhistas, tal como vivenciou até fins do Século XIX e, porque não dizer, princípio do Século XX, pois o homem passou a ser detentor de direitos fundamentais, irrenunciáveis e absolutamente indispensáveis.

Não se pode concordar com estratégias desenvolvidas pelo empresário, que a pretexto de redução de seus custos -- para que seus produtos e serviços tenham preços mais competitivos no plano interno e externo --, o façam em detrimento da preservação dos direitos trabalhistas dos seus empregados.

O Estado tem, nesse caso, um importante papel a desempenhar, porque é do amplo conhecimento que o país elegeu, há muitos anos, como estratégia para controlar a inflação, o pagamento de juros altíssimos pelos empréstimos que toma internamente e no exterior, comportamento este que, automaticamente, eleva os juros internos a níveis inimagináveis, os quais oneram sobremaneira a formação dos preços dos produtos e serviços nacionais.

Também é sabido que o Estado, no afã de cada vez arrecadar mais, mantém em constante crescimento a carga tributária no país, a ponto de ser considerada uma das maiores do mundo, sem que a população receba, em troca, qualidade de serviços públicos proporcional ao sacrifício por ela empreendido, fato este que, evidentemente, contribui, de forma acentuada, para elevar os custos de todos os produtos e serviços nacionais.

Não se pretende, nesta pesquisa científica, se opor à necessidade de se promover uma ampla reforma da legislação trabalhista, mesmo porque a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho foi promulgada no longínquo ano de 1.943, e mesmo com evidentes alterações que ela sofreu durante todas essas décadas, ainda se mostra um instituto jurídico arcaico, desatualizado, especialmente diante da acentuada revolução tecnológica pelo qual o país vem passando, e pela notável mudança de perfil cultural das pessoas.

Reconhecemos que há necessidade de se adequar a legislação trabalhista a essa nova realidade, como forma de revitalizar as normas jurídicas positivadas em momentos sociais, culturais, políticos e tecnológicos muito diferentes.

No entanto, é importante que se frise que esse aprimoramento desejável não pode ocorrer de forma a conflitar com os valores constitucionais hoje em vigor, os quais garantem a proteção ao trabalho, conforme encontram-se especialmente consignado nos artigos 1º, inciso IV, 170 e 193, todos da Carta Magna, os quais representam o maior dentre todos os princípios, qual seja o da garantia da valorização da dignidade da pessoa humana.

Também entendemos que é inevitável uma ampla reformulação no conjunto de leis que dão sustentação ao Direito do Trabalho, entretanto, não concebemos a hipótese de que essa engenharia jurídica ocorra com o achatamento dos direitos do trabalhador ou com a precarização das relações de trabalho.

É vital que haja uma real conscientização das lideranças sindicais, a ponto de desenvolver atuações firmes, seguras, íntegras, coerentes, autênticas, legítimas e imparciais, sem submissão às autoridades políticas, aos segmentos empresariais, para coibir esse atentado contra a dignidade da pessoa humana que se pretende perpetrar.

6. REFERÊNCIAS

6.1. Bibliográficas

ABBAGNANO, Nicola. Trad. Coordenada por Alfredo Bosi. *Dicionário de filosofia*. São Paulo: Mestre Jou, 1962.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil Interpretada e Legislação Constitucional*. Alexandre de Moraes. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

BULOS, Uadi Lammêgo. *Constituição Federal Anotada*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

CARVALHO, Rogério Dardeau de. *A Sociedade em Negociação: inovações tecnológicas, trabalho e emprego*. Rio de Janeiro: Muad, 2001.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. *Direito do Trabalho*. 4. ed. revista e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo de trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.

_____. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa*. 3. ed. Curitiba: Positivo, 2004.

GÉNÉREUX, Jacques. *O Horror político: o horror não é econômico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1997.

GÊNOVA, Leonardo de. *O Princípio da Proteção no Século XXI*. São Paulo: LTr, 2009.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e a flexibilização da legislação trabalhista*. In: Revista de Direito Constitucional e Internacional, n. 44, publicada pelo Instituto Brasileiro de Direito Constitucional, São Paulo: RT, jun/set/2003, p. 92-143.

GUERRA FILHO, Willis Santiago. *Processo constitucional e direitos fundamentais*. 4 ed. São Paulo: RCS, 2005.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das Condições de Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2004.

MORAES, Alexandre de. *Constituição do Brasil interpretada e legislação Constitucional*. 8. ed. atualizada até a EC nº 67/10. São Paulo: Atlas, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 35. ed. São Paulo: LTr, 2009.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Repertório de conceitos trabalhistas*. v. 1. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, José Afonso da. *A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia*. Revista de Direito Administrativo, vol. 212, São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

SILVA, José Afonso. *Comentário contextual à Constituição*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de Direito do Trabalho*. 12. ed. vol. 1. São Paulo: LTr, 1991.

SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio; VIANA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1992.

URIARTE, Oscar Ermida. *A Flexibilização*. São Paulo: LTr, 2002.

VALENTE, Denise Pazello. Direito do Trabalho: Flexibilização ou Flexploração? In: *Transformações do Direito do Trabalho*. (COUTINHO, Aldacy Rachid (coord.)). Curitiba: Juruá, 2003.

VIANNA, Segadas et al. *Instituições de direito do trabalho*. v. 1. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003.

ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. *Empresa na Ordem Econômica: Princípios e Função Social*. Curitiba: Juruá, 2009.

6.2. Eletrônicas

http://pt.wikipedia.org/wiki/Revolu%C3%A7%C3%A3o_Industrial, acessado no dia 07/06/2011.

http://pt.wikipedia.org/wiki/Liberalismo_econ%C3%B3mico, acessado no dia 07/06/2011.

<http://pt.wikipedia.org/wiki/Enc%C3%ADclica>, acessado no dia 07/06/2011.

<http://www.idtl.com.br/artigos/171.pdf>, acessado no dia 19/07/2011.

ERDELI, Maria Fernanda. Emprego e Trabalho: novas relações de trabalho desafiam leis trabalhistas. Acessado em 19/07/2011, www.conjur.estadao.com.br/static/text/348430,1

PASTORE, José. O trabalho associativo no Brasil. Acessado no dia 20/07/2011. www.josepastore.com.br/artigos/relacoestrabalhistas/208.htm

UnRegistered