



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

ALFREDO DE FREITAS ALVARENGA

**O DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO E O DESAFIO
DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS**

Assis
2012

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

ALFREDO DE FREITAS ALVARENGA

**O DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO E O DESAFIO
DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS**

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

Orientando: Alfredo de Freitas Alvarenga
Orientador: Luiz Antonio Ramalho Zanoti

Assis
2012

O DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO E O DESAFIO DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

ALFREDO DE FREITAS ALVARENGA

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
2012

AGRADECIMENTOS

Meus agradecimentos a todos os professores do Curso de Direito, os quais produziram profundas e inimagináveis transformações em minhas concepções. Aos meus pais, pois, sem eles nada seria possível; à minha esposa que foi minha inspiração e aos meus filhos, Pedro, Isadora e Matheus, que foram a força nos momentos mais difíceis da minha jornada..

**O que fazemos para nós morre conosco.
O que fazemos pelos outros e pelo mundo,
continua e é imortal.
(Albert Pine)**

RESUMO

Esta pesquisa científica tem o objetivo de abordar o Direito do Trabalho contemporâneo, traçando um perfil da atual legislação laboral no Brasil e também das tendências mundiais, enfocando os desafios gerados com a globalização e a flexibilização das normas trabalhistas, trazendo ainda um panorama dos prós e contras desta nova tendência mundial. Deste modo, pretende-se a seguir, elaborar o tema do ponto de vista do sistema jurídico constitucional em vigor, como contribuição para o debate acerca da flexibilização do Direito do Trabalho.

Palavras-chave: flexibilização; relação de trabalho; desemprego e globalização

ABSTRACT

This scientific research has the purpose to tackle the contemporaneous Employment Law, outlining a profile of the current labor legislation in Brazil and also the worldwide trends, focusing on the challenge brought forth globalization and the employment law's [flexibility](#), bringing forward a panoramic view of the pros and cons of this new worldwide tendency. By the exposed, the following is intended to draft the topic from the current constitutional legal system's point of view, as a contribution for the debate about the Employment Law's flexibility.

Keywords: Flexibility; employment relationship; unemployment and globalization.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	09
2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO.....	11
2.1 A escravidão.....	12
2.2 A servidão.....	12
2.3 As Corporações de ofício.....	14
2.4 O capitalismo.....	15
2.5 A Revolução Industrial.....	17
3. O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	19
4. O DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO.....	23
4.1 A globalização e o desemprego.....	23
4.2 Possíveis soluções para combater o desemprego.....	24
5. A FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS.....	25
5.1 Conceito e Considerações.....	25
5.2 Desregulamentação.....	26
5.3 Argumentos desfavoráveis a flexibilização.....	27
5.4 Argumentos favoráveis a flexibilização.....	28
6. A EXPERIÊNCIA MUNDIAL.....	30
7. PANORAMA ATUAL BRASILEIRO.....	33
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	36
9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	38

1. INTRODUÇÃO

O Direito não é estático, é uma ciência que vem ao encontro dos anseios sociais. Neste paradigma passaremos a traçar um perfil do Direito do Trabalho no Brasil.

Retroceder ao início da história faz-se necessário frente a complexidade da matéria. O Direito do Trabalho que tutela a relação de emprego envolve a dignidade humana, a sociedade e princípios constitucionais. Assim mister se faz entender o processo desde a escravatura, servidão, passando pelas corporações de ofício, o capitalismo e a revolução industrial.

Atualmente no mundo globalizado, frente às evoluções tecnológicas e as garantias constitucionais, a sociedade que não é inerte reage a todos esses novos paradigmas. Surgem novos desafios e com eles novas tendências.

A flexibilização das leis trabalhistas que hoje é um tema amplamente debatido possui o escopo de minimizar a contratação informal, gerar novos postos de trabalho. Mas, por outro lado pode extinguir direitos arduamente conquistados no decorrer da história.

O grande desafio desta nova postura normativa é não permitir que o trabalhador seja explorado pelo empresário detentor do capital, que com o mundo globalizado busca cada vez mais se estabelecer em países que possuem mão de obra flexível que lhe garantam possibilidades de concorrência mundial.

Com a flexibilização ocorre um afastamento do Estado do controle legal das relações trabalhistas, abrindo campo para que empregados e empregadores discutam e escolham as cláusulas que regem os seus contratos de trabalho. Ou seja, atribui ao mercado a prerrogativa de regular as relações de trabalho, especialmente em áreas onde propositalmente o Estado atua.

Assim, passam a surgir novas dúvidas e anseios, pois sem a interferência Estatal o empregado não passará novamente a ser manipulado pelo capital? Permitir a livre negociação entre empregador e empregado não seria mais um

obstáculo na diminuição das desigualdades sociais que o Estado moderno passou a coibir e interferir, criando políticas públicas de inclusão como; “Ações Afirmativas”, que inclui o desfavorecido economicamente e o afrodescendente nas universidades públicas, ou ainda a inclusão dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho.

É neste contexto que surge a flexibilização das leis trabalhistas, propulsora de novos postos de trabalho. Solução para o trabalho informal ou mais uma ferramenta de exploração do detentor do poder em face ao hipossuficiente da relação empregatícia? Talvez, mas isto, só o tempo dirá.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

A história do Direito do Trabalho no Brasil, assim como no mundo foi marcada por períodos de avanços e retrocessos, e não há como entender o panorama atual sem uma breve síntese de seu passado, como pondera Martins (2004, p.03): "É impossível conhecer o Direito do Trabalho, sem conhecer seu passado. Esse ramo do direito é muito dinâmico, mudando as condições de trabalho com muita frequência, pois é intimamente relacionado com as questões econômicas."

Não há como deixar de relatar os abusos sofridos pelo trabalhador no passado, desde a escravidão, onde famílias e até aldeias inteiras eram escravizadas, não havia dignidade humana, não se respeitava as mulheres, idosos e crianças, todos sem exceção eram escravizados.

Deve-se ressaltar ainda o caráter desabonador do trabalho no início da história social, onde aqueles que se submetiam aos trabalhos braçais eram os indignos. Quanto mais elevada a casta social que o indivíduo se encontrava menor a possibilidade 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.

Nesse contexto histórico, o presente capítulo possui o escopo de situar o leitor no contexto social em que mais tarde deu origem ao que podemos hoje chamar de Direito do Trabalho. Importante se faz relatar as primeiras condições de trabalho para que se possa conhecer a dinâmica de um direito que nunca será estático por se tratar de um instrumento capaz de diminuir a desigualdade social.

2.1 A escravidão

A escravidão foi a mão de obra do mundo antigo, permanecendo seus resquícios no mundo atual, onde não é raro encontrar notícias de pessoas escravizadas.

A condição de escravo tinha diversas origens como; nascer de escravos, ser conquistado ou ainda como forma de pagamento de dívidas entre outras. A situação de subjulgamento do escravo era tanta que o senhor detinha poderes de vida e morte. A submissão chegava ao ponto do escravo não ser considerado pessoa, e sim “res”.

Neste período não existiam normas jurídicas, nem “persona” se considerava estes trabalhadores. Assim, não havia qualquer tipo de contraprestação por parte do senhor, seu dono absoluto. Cunha (2007, p. 2) relata esta condição:

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.

Ainda neste contexto existiam as emancipações e as alforrias que consistiam na liberdade dos escravos concedidas por seus senhores, paulatinamente a igreja passou a intervir e influir nas libertações atribuindo-lhe grande mérito moral.

Ressalta-se o fato que no Brasil essa condição persistiu até meados do Século XIX, podendo-se encontrar alguns relatos atuais.

2.2 A servidão

No final do Século III, há grandes mudanças no panorama mundial, com o início da crise do Império Romano e o fim das guerras,

principal fonte de escravidão, onde os derrotados eram escravizados. Assim, passa a ter uma grande escassez de mão de obra.

Os senhores de terra, adotam uma nova forma de mão de obra, qual seja, os servos passam a produzir em uma parte da terra dos senhores como arrendatários e em troca trabalham para estes alguns dias da semana.

A mudança da escravidão para a servidão gera um grande êxodo urbano da plebe para o campo, com o objetivo de procurar sobrevivência e proteção do latifundiário. Assim, o sistema agrícola que se instalou ficou conhecido como o sistema agrícola feudal.

Os feudos consistiam basicamente em uma aldeia em torno da casa do senhor. Os servos não podiam se separar do senhor do feudo, deviam a ele obediência irrestrita, necessitando até mesmo de sua autorização para casar ou seguir vocação eclesiástica, por exemplo.

Como se pode constatar, o regime da servidão não trazia vantagens em relação à escravatura, pois em ambos a liberdade dos trabalhadores, escravos ou servos eram restrita ao senhor, como explica Cunha (2007, p. 4):

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.

Finalmente, por volta de 1200 passou-se a verificar um crescimento das atividades urbanas, como podemos verificar em Cunha (2009, p.19):

Também nas cidades, da mesma forma que se preocupava o latifundiário da Idade Média em produzir toda espécie de cereais para consumo do feudo, existe a preocupação de prover necessidades de seus habitantes e dos que ocupam as terras que rodeiam a cidade.

Isso significa que os camponeses, que vendem seus produtos agrícolas nas cidades, nela adquirem os produtos industriais de que carecem.

Desponta então o regime de comércio e a burguesia, sente necessidade de proteger o consumidor, que compra mercadorias, e os artesões, que vendem e fabricam. E assim, começam a proliferar as corporações de ofício.

2.3 As corporações de ofício

Com a proliferação das cidades, e o surgimento do comércio de mercadorias importadas, como especiarias, vinhos entre outras, e a expansão da burguesia e dos artesões, as classes sociais passam a se reunir buscando proteção para resistir à concorrência dos forasteiros. Inicialmente em associações religiosas e corporações mercantis. Desses fatores se tem notícia da origem das corporações de ofício.

Conforme informa Cunha (2009, p. 21) os documentos históricos das primeiras corporações de ofício datam da Mangúcia, em 1099.

Nesse período as corporações detinham o privilégio de exercer exclusivamente determinada profissão, mas ainda usavam como meio de coerção a força bruta ou o boicote. Não administravam a si mesma, cujo poder sempre se conservou nas mãos das autoridades públicas municipais.

As corporações eram divididas em categorias; mestres, companheiros e aprendizes. Os mestres eram a classe dominante, chefes das oficinas e detentores da matéria prima. Os companheiros se constituíam de aprendizes assalariados que não conseguiram ascender a mestres, não detinham a matéria-prima e nem eram proprietários das oficinas, restando os aprendizes que

eram menores no aprendizado de uma profissão. Nesse sentido, relata Nascimento (2009, p.19):

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)

Em rápidas pinceladas deve-se relatar ainda o fato de que a igreja exercia grande influência na vida dos cidadãos, inculcando, ainda, ideais de que o trabalho não possuía escopo do enriquecimento, condenando a avareza e a usura, ressaltando a necessidade do trabalho como salvação eterna, portanto, condenando também o comércio com finalidade lucrativa.

2.4 O Capitalismo

Historicamente relatar um processo complexo como a transição do feudalismo para o sistema capitalista requer análise de séculos da história. Essa transição ocorreu durante os Séculos XIII a XVIII.

Iniciou-se com o uso da moeda, ou seja, a substituição de pagamentos pessoais dos servos por pagamento em dinheiro. Com a peste negra no Século XIV e a escassez da mão-de-obra, os servos se insurgiram contra a servidão.

Nesse momento também ocorre o que alguns historiadores denominam de revolução agrária que culminou com um grande êxodo rural que ajudou a prover de mão-de-obra os empresários da Revolução Industrial. Cunha (2010, p. 25) relata a situação do campo e das cidades:

Mesmo a história referindo, durante esse período, e, principalmente, após a peste negra, alguns insurreições camponesas, temos que a

situação dos camponeses, os quais pouco a pouco iam saindo do regime de servidão, era melhor do que aquela observada nas cidades. O contraste econômico entre o grande proprietário de terra e o pequeno arrendatário era o mesmo que havia entre o operário e o capitalismo urbano, mas sua aparência era atenuada, pois sempre se tem uma sensação de maior independência quando o homem cultiva a terra e a ela se une, o que não ocorre com o assalariado da indústria.

Paralelamente a todas estas transformações relatadas, há crises em outras áreas. As administrações municipais que estavam nas mãos dos grandes comerciantes entram em crise, pois esses administradores possuíam finalidades lucrativas em detrimento dos assalariados.

Concomitantemente, as corporações de ofícios iniciam grandes revoltas reivindicando o poder para garantir certos privilégios, é o que relata Cunha (2010 p. 26):

Tal fato faz surgir uma série de associações de auxílio mútuo, que se estendem em várias cidades, constituídas de companheiros e que, na França, tomam o nome de *campagnonnages*. Essas associações, com direitos secretos e símbolos de reconhecimento, tinham caráter migratório, viajando os companheiros de cidade em cidade, a procura de emprego, tendo ainda caráter de ajuda fraterna. Conquanto combatidas, perderam terreno somente a partir de 1830, principalmente quando da introdução das estradas de ferro, na França. Tinham por objetivo básico proteger seus membros e proporcionar-lhes trabalho. Logicamente, os mestres uniram-se para combater tais movimentos, de sorte que as instituições foram mantidas, embora no seio das cidades permanecesse o antagonismo entre capital e trabalho.

Consequentemente, diante de inúmeras crises em vários seguimentos sociais da época, começa a formação do que mais tarde passou a ser chamado de proletariado.

Finalmente, na França do Século XVI, as corporações entram em declínio e em 1789 são claramente abolidas com a Revolução Francesa. Na Inglaterra, já no Século XVII, se verificava a escassez das mesmas, o que permitiu fartura de mão de obra para a Revolução Industrial.

2.5 A Revolução Industrial

Como já exposto no tópico anterior, com a Revolução Francesa foram extintas as Corporações de Ofício. Nesse período há também um grande êxodo rural.

A Revolução Industrial que ocorreu no Século XVIII substituiu a força humana pela máquina a vapor, mas ainda necessária para operar as mesmas. O fim do trabalho escravo, servil e corporativo, fez surgir o trabalho assalariado.

A Revolução Industrial foi alicerçada na força de trabalho capaz de operar as máquinas, exigindo assim que famílias inteiras trabalhassem muitas horas por dia nas fábricas, e como não havia mais os antigos regimes da escravidão, servidão ou corporativo a força propulsora deste novo regime foi a necessidade econômica, ou seja, o trabalho assalariado e assim podemos verificar o surgimento do Direito do Trabalho, vale ressaltar descrição de Cunha (2010, p. 29):

Entretanto, para apreciação da questão da mão-de-obra utilizada durante a Revolução Industrial, não menos importante é a consideração de que a indústria do séc. XVI ao séc. XVII era preponderantemente doméstica. Vale dizer que as famílias, sem se afastarem da terra, produziam mercadorias para os grandes capitalistas, em troca de salários. É a famosa descrição feita por Daniel Defoe, datada de 1724 e citada por Paul Singer em a Economia política do trabalho (Hucitec), do sistema que era adotado. Por essa época, toda a família participava do processo produtivo, marido, mulher, crianças, a partir de 4 anos, ao mesmo tempo em que com a exploração de sua propriedade, mantém sua subsistência, servindo o salário para manter sua subsistência, para complementar suas necessidades, poucas, das famílias. Para esses, os cerceamentos foram fundamentais, uma vez que afastando da terra pela expropriação, fez com que se tornassem cada vez mais dependentes de um salário monetário.

Nesse contexto de exploração radical de famílias inteiras, começaram a surgir as primeiras legislações trabalhistas. Como exemplo a Lei de Peel, no início do Século XIX, Inglaterra, que dispunha basicamente sobre limitações do trabalho infantil.

Neste passo, a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho), em 1919, a Constituição do México, 1918 e da Alemanha, em 1919 também sedimentaram o surgimento da Legislação Trabalhista.

Mais tarde, a criação do Ministério do Trabalho, em 1848, consequência da liberdade de associação, veio colaborar com o surgimento do que hoje chamamos de Direito do Trabalho.

Os anseios dos trabalhadores que estavam sendo esmagados por jornadas massacrantes nas indústrias e condições de trabalhos subhumanas propiciaram o surgimento de uma legislação que regulasse o binômio capital e trabalho.

Concluimos, assim, que o Direito do Trabalho surgiu com a sociedade industrial e o trabalho assalariado, e a busca incansável por uma sociedade mais humana, justa, pacífica e igualitária originou a atual Legislação Trabalhista.

3. O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Não há como construir uma evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil sem citar a primeira e por muitos historiadores considerada a mais importante lei trabalhista já promulgada no Brasil, a Lei Áurea de 1888, que aboliu a escravidão em nosso 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: a 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)

Traçando-se um paralelo com o cenário mundial, tópico anterior, que em 1848, quarenta anos antes dos brasileiros abolirem a escravatura já se tinha notícia do primeiro Ministério do Trabalho.

No Brasil, diferentemente da Europa, coexistiu a escravatura e as corporações de ofício, que foram abolidas no país em 1824, com a Constituição Federal, antes da abolição da escravatura.

Com o surto industrial originário da 1ª Guerra Mundial, em 1919, havia no Brasil cerca de 12.000 fábricas e 300.000 operários.

Assim, nos primeiros anos de República começaram a eclodir as greves, mas esporadicamente. Foi só em 1917 que eclodiu a Grande Greve propulsora de inúmeras inovações trabalhistas.

A partir deste momento histórico as inovações e as ampliações dos direitos dos trabalhadores foram paulatinamente instituídas.

Em 1923 foi criada a Previdência Social, em 1927 o Código de Menores e em 1930, com Getúlio Vargas, foi sedimentada a atual legislação trabalhista.

Assim, aos poucos as normas trabalhistas foram se consolidando nas Constituições Federais Brasileiras, como o direito de greve (Constituição Federal de 1946) e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (Constituição Federal de 1967).

Com a Constituição Federal de 1988, artigos específicos foram incorporados ao texto constitucional, com a cristalina intenção dos constituintes de se garantir todos os direitos trabalhistas hoje em vigor, sendo uma 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 da Carta Magna, assim dispostos:

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;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

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;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

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;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

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;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho

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.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social

Conclui-se, então, que a Constituição Federal de 1988 inovou, adaptando uma legislação trabalhista arcaica para novos paradigmas mundiais, reconhecendo os direitos sociais.

Na esfera do trabalho podemos citar entre outras, a negociação coletiva, como a maior inovação oferecida pela nova normatização, atribuindo aos sindicatos autonomia e poder de negociação jamais experimentado no direito pátrio.

4. O DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO

4.1 A globalização e o desemprego

O Direito do Trabalho se perpetuou no Brasil como uma ferramenta capaz de minimizar as desigualdades sociais.

Como considera Nascimento (2011, p. 510): “O direito contemporâneo não é uma ruptura com o direito clássico. Sempre há um sentido de continuidade, salvo quando o direito é interrompido por uma revolução”.

A transição tecnológica presenciada nas últimas décadas trouxe rápidas transformações na área da ciência e da tecnologia, eclodindo assim uma acirrada competição nas relações internacionais, que sofrem constantes ajustes. Com efeito, a competição internacional está concentrada nos aspectos científico-tecnológicos. A capacitação tecnológica tem sido apontada como elemento cada vez mais determinante na aferição do grau de desenvolvimento de um país.

Nessa perspectiva eclodiu uma nova forma de trabalho no Século XXI, que se tornou um grande desafio social.

Com a globalização despontou uma mão de obra excedente que cada vez mais abastece o processo da informalidade nas relações de emprego. Soares (2008, p. 44) explica:

É importante observar que boa parte do discurso atual trata esses mesmos homens e mulheres como responsáveis pelo estado em que se encontram, esquecendo-se do processo histórico que influiu neste resultado, e das leis de funcionamento do capitalismo que produzem o “Exército Industrial de Reserva”. Mais que isso, atribuem as formas precárias de assegurarem a sobrevivência como o trabalho informal, como “alternativas” de trabalho, e não como determinações imperativas do capitalismo.

Essa nova categoria de trabalhadores é alvo de vários estudos que começaram no início dos anos 70, pela Organização Internacional do Trabalho, que atribuía a informalidade como consequência de uma população excluída do mercado de trabalho e inserida na precariedade como forma de sobrevivência.

Além dos fatores tecnológicos, a competitividade comercial traz a necessidade de diminuição progressiva da força do trabalho empregada, tendo em vista a

necessidade de redução dos encargos sociais. As empresas transnacionais buscam instalar suas subsidiárias em países cujas normas regularizadoras do sistema de emprego sejam mais flexíveis.

A globalização, neste sentido, acarretou novos problemas que necessitam de soluções urgentes. As consequências deste fenômeno atingiram os âmbitos, econômico, político, social, tecnológico e jurídico, principalmente no crescimento do mercado informal de contratação de mão de obra.

Assim como ferramenta capaz de criar novos empregos passou-se a discutir a flexibilização das leis trabalhista como forma de extinguir o segmento informal de contratação da mão de obra, ou seja, uma política pública capaz de gerar novas contratações.

4.2 POSSÍVEIS SOLUÇÕES PARA COMBATER O DESEMPREGO

A polêmica acerca do desemprego assume posições divergentes, cada corrente tem um posicionamento: liberais, neo-liberais, radicais, social-democratas, etc. . Portanto, apresentar propostas consensuais para este complexo problema é tarefa árdua.

Não há consenso à cerca desta atual problemática brasileira: quanto mais se debate o assunto, mais claro se identifica o caráter multidisciplinar da temática.

Entretanto, no meio de tanta divergência há pontos comuns:

Revisão da legislação, da Consolidação das Leis do Trabalho e da legislação complementar, pois, são arcaicas; necessário se faz atualizações com escopo de que através da negociação coletiva possa-se flexibilizar as normas, que tutelam direitos irrenunciáveis. Implementando novas tecnologias e novos métodos de trabalho é possível gerar inúmeros novos postos laborais. Mas tais mudanças na legislação devem ser moderadas para que se mantenha o vigor das empresas que devem continuar com suas atividades, adaptando-se às novas exigências do mercado econômico e mantendo ainda sua mão-de-obra. Essa é a posição adotada por Sussekind, um flexibilista.

Para Chiarelli (2006, p. 269) os Sindicatos precisam possuir mais força, devendo essa nova condição ser meta governamental. Esclarece que:

O sindicato contemporâneo, funcionando em estados democráticos, é agente privado, por sua natureza jurídica, e privatizante por sua atuação- isto porque, na medida em que seu prioritário mister é ser 'um grande negociador', como sintetizava Evaristo de Moraes Filho, a celebração com sua participação executiva (sujeito do processo), de convenções e de acordos coletivos, destinava-se a fixar regras genéricas – de aspecto similar à lei e a convalia categorial – que, em sendo concretos no conteúdo e abstratos (porque não são personalizados, na destinação, competia com e mais que isso – no espaço de sua jurisdição regradora, substituía o poder normativo do Estado.

Com o fortalecimento dos sindicatos, haverá maior confiança da categoria profissional, pois será conferido aos mesmos a legitimidade necessária para que cumpram o seu papel na negociação coletiva. Esclarecendo também Chiarelli (2006, p. 269):

Dessa maneira, quando a entidade cumpre seu papel mais nobre e eficaz (negociação coletiva) e, por meio dele, chega a fixar para si próprio (cláusulas obrigacionais) e, para os integrantes da categoria, pisos de garantia, a ser implantados nos contratos individuais do trabalho (cláusulas normativas), está mantendo, no espaço reservado às partes e a seus agentes de representação coletiva classista (sindicatos, federações, confederações); o direito de reger a vida categorial. Estará dando parâmetros para sua implementação, na atomizada e individualizada relação empregado-empregador, vivida na esfera privada.

Destaca-se também a capacitação profissional como caráter imprescindível frente a grande competitividade do mercado. Só a qualificação gera novas possibilidades, até como remanejamento do empregado nos quadros da empresa.

A reforma tributária também possui caráter emergencial.

Necessário, ainda, são os investimentos governamentais, insculpidos em uma política séria e comprometida, através de metas a serem cumpridas e não demagogias oportunistas de períodos eleitorais. Enfim, trata-se de um assunto extremamente complexo que não apresenta uma única solução, além de possuir um caráter multidisciplinar que não será resolvido a curto prazo.

5. A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

5.1 Conceito e considerações

Antes de analisar o conceito de flexibilização, é possível dizer que se trata de uma reação ao novo paradigma social estabelecido pela globalização. As vigentes legislações arcaicas ou em desacordo com a realidade não resolvem mais os problemas trabalhistas, principalmente diante das crises econômicas ou outras. Para Uriarte (2002, p. 9):

A flexibilização se produz de múltiplas normas, duas das quais se destacam: diminuindo ou eliminando direitos ou benefícios trabalhistas, ou então, modificando a relação entre as fontes, mediante a prescindência dos preceitos legais pela negociação coletiva ou o acordo coletivo pelos indivíduos (rectius: em geral, a vontade unilateral do empregador). Esta segunda modalidade flexibilizadora – ‘a prescindibilidade’ de normas heterônomas por normas autônomas ou de normas coletivas por acordos ou atos individuais – é em última instância, um meio de chegar à primeira: a diminuição ou eliminação de direitos ou benefícios trabalhistas.

Barros (1994, p. 103) informa, ainda:

flexibilização do Direito do Trabalho consiste nas medidas ou procedimentos de natureza jurídica que têm a finalidade social e econômica de conferir a possibilidade de ajustar a sua produção, emprego e condições de trabalho às contingências rápidas ou contínua do sistema econômico.

Malhadas (1991, p. 143) também leciona:

flexibilização é a possibilidade de as partes –trabalhador e empresa – estabelecerem, diretamente ou através de suas entidades sindicais, a regulamentação de suas relações sem total subordinação ao Estado, procurando regulá-las na forma que melhor atenda aos interesses de cada um, trocando recíprocas concessões.

E ainda Montes (1991, p. 17) explica:

flexibilização é o elemento complementar da relação de trabalho segundo o qual trabalhadores e patrões acertam um ajuste econômico, com caráter provisório ou temporal, para as condições de trabalho estabelecidas, de uma empresa em crise.

Acreditar que se possa implantar normas flexibilizadoras no Brasil e diminuir a desigualdade social é mera utopia. A exemplo do que ocorre com o Código de Defesa do Consumidor, o hipossuficiente deve ser protegido. Não podemos

perder de vista que flexibilizar, deixando nas mãos dos empregadores a regulamentação dos direitos trabalhistas, é no mínimo imoral, pois o capitalista detentor do capital, dos insumos entre outros, irá sempre proteger seus interesses.

Por outro lado a interferência maciça do Estado vem diminuindo as desigualdades sociais e provando que o Estado abstencionista é conivente com a desigualdade social.

Podemos citar exemplo de políticas de intervenção estatais bem sucedidas como é o caso das “Ações Afirmativas” que instaurou o sistema de cotas raciais e econômicas em diversas Universidades, ou também a legislação que garante ao portador de necessidades especiais vagas no ensino regular e em concursos públicos.

Assim, podemos dizer que flexibilizar abolindo direitos constitucionalmente previstos não deve ocorrer pois, contrariaria o sistema jurídico vigente. Mas, flexibilizar sem desregularamentar pode ser, sim, um eficaz meio de promover a tão prolatada igualdade social.

Portanto, para que se possa entender melhor o processo de flexibilização é necessário a análise de outro conceito que veremos no tópico seguinte.

5.2 Desregulamentação

Para que se possa entender as novas propostas trabalhista é necessário traçar um paralelo entre os dois conceitos. Para Sússekind:

a flexibilização tem por objetivo: a) o atendimento a peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais; b) a implementação de nova tecnologia ou de novos métodos de trabalho; c) a preservação da saúde econômica da empresa e o emprego dos respectivos empregados. Já a desregulamentação retira a proteção do Estado ao trabalhador, permitindo que a autonomia privada, individual ou coletiva, regule as condições do trabalho e os direitos e obrigações

advindos da relação de emprego. Portanto, a desregulamentação do Direito do Trabalho que alguns autores consideram uma das formas de flexibilização, com esta não se confunde.

Em linhas gerais não se pode confundir as duas políticas públicas, embora alguns autores considerem a desregulamentação como forma de flexibilização. Nascimento (2007, p. 122) explica que desregulamentação é vocábulo que deve ser restrito ao direito coletivo do trabalho, não se aplicando ao direito individual do trabalho para qual existe a palavra flexibilização. Assim, desregulamenta-se o coletivo e se flexibiliza o individual. Portanto, desregulamentação seria a política legislativa de redução da interferência da lei nas relações coletivas de trabalho, para que se desenvolvam segundo o princípio da liberdade sindical e das representações de trabalhadores.

5.3 Argumentos desfavoráveis a flexibilização

Ao analisar as argumentações contrárias as flexibilização do direito do trabalho é importante frisar a ponderação de Nascimento (2002, p. 66):

A flexibilização do direito do trabalho faria dele mero apêndice da Economia e acabaria por transformar por completo a sua fisionomia originária. O Direito do Trabalho deixaria de ser uma defesa do homem contra a sua absorção pelo processo econômico para ser unicamente um conjunto de normas destinadas à realização do progresso econômico, mesmo que com sacrifícios insuportáveis dos trabalhadores. Estariam, assim, plenamente fundamentadas modificações estruturais do direito do trabalho que o afetariam profundamente em suas bases.

Devemos nos atentar ao fato de que o Direito do Trabalho não possui o escopo de atender aspirações capitalistas de um mundo globalizado. Desregulamentar leis protetivas do trabalhador com intuito de gerar novos empregos e atrair o capital estrangeiro, não tem se mostrado eficaz nem no plano nacional como no internacional.

Muitas vezes, ao desregulamentar leis, o mercado, que não é estático muito menos previsível, cria novas regras que não as pretendidas.

Assim, a redução negociada dos salários, ampliação do leque de tolerância aos chamados contratos precários, redução da jornada para facilitar a partilha do trabalho, tornam vulnerável o princípio da proteção do hipossuficiente econômico e de alguns dos seus mais significativos desdobramentos, como a irredutibilidade de salários e a continuidade da relação de emprego.

É certo que uma legislação inflexível atualmente não pode tutelar o trabalhador. A nova perspectiva mundial do mundo globalizado exige uma nova postura do direito laboral para manutenção dos empregos e a contratação de novos trabalhadores.

Assim, uma certa rigidez deve ser modificada para uma legislação mais flexível, combinada com negociação coletiva para que se evite que a rigidez da legislação impeça o empregador a não admitir novos empregados.

Uma flexibilização sem parâmetros levará à desregulamentação e transformará o Direito do Trabalho em Direito Comum das Obrigações, perdendo suas principais peculiaridades.

5.4 Argumentos favoráveis a flexibilização

Os que defendem a flexibilização se preocupam com temas específicos. Defendem que haverá um aumento dos contratos por prazo determinado, não havendo preocupação do empregador de indenizar ao demitir, proporcionando assim um aumento significativo das contratações no país.

Outra tese bastante defendida aos favoráveis à flexibilização é a da remuneração. Atualmente os salários são pagos mensalmente e com a flexibilização se vincularia à remuneração com a produção da empresa, o que segundo essa corrente, significaria acréscimo nos meses de maior produção.

Aspecto também bastante defendido é a terceirização dentro da empresa, o que estimularia a contratação de novos trabalhadores. Sugere-se também a

criação de corporativas de trabalho, o trabalho autônomo e o trabalho realizado nas residências.

A flexibilização se justifica pela mudança do panorama mundial, da era tecnológica e da globalização, harmonizando interesses dos empregados e dos empregadores. É uma tendência mundial e que o Brasil não poderá evitar.

Alguns autores acusam ainda a Consolidação das Leis do Trabalho pela grande responsável pelo surgimento do mercado de trabalho informal. Portanto, sua flexibilização seria imprescindível para extinção dos mesmos.

Finalmente, a negociação acima da legislação poderá ou não ser o caminho para diminuição das desigualdades, pois incentivaria as empresas a criarem novos postos de trabalho, com menores custos e encargos. Por tais razões é prematuro concluir se a flexibilização é eficaz ou não na geração de novos postos de trabalhos. Experiência prática mostra que a diminuição de jornada não atendeu seu fim, mas existe muitos trabalhadores temporários que estariam desempregados se não fosse a nova modalidade de contratação.

6. A EXPERIÊNCIA MUNDIAL

Mister se faz traçar, de forma sucinta, um panorama da legislação mundial, para que possamos entender melhor a posição adotada mundialmente em relação as normas trabalhistas atuais.

Com escopo de criar novos empregos, a França reduziu a jornada semanal de 40 horas para 35 horas semanais, mas voltou atrás.

Nascimento (2011, p. 511) relata uma pesquisa feita pelo Professor Renato Rua de Almeida, da Pontifícia Universidade Católica, sobre o tema:

Segundo Pélisser, Supiot e Jeammaud no Précis Droit Du travail (2008), o Direito do Trabalho francês adotou o princípio travailler moins, pour travailler tous- trabalhar menos para trabalharem todos- reduzindo a jornada semanal para 35 horas. Assim constava do art. L.212-1 do Código de Trabalho francês, e, com a recodificação ocorrida apartir de maio de2008, a jornada de trabalho semanal legal de 35 horas continua valendo, na conformidade do agora art. L.3121-3.

Ocorre que segundo o mesmo autor, o princípio perdeu força e outro se perpetuou em seu lugar travailler plus, pour gagner plus-trabalhar mais para ganhar mais.

No país, o que aconteceu foi que não houveram novas contratações como se previa e sim um aumento das horas extras.

Nascimento (2011) relata ainda que o então Presidente Nicolas Sarkozy qualificou a lei da 35 horas como catástrofe generalizada da economia francesa e ainda considera:

Minha impressão é que antes da redução da jornada semanal de trabalho há outro caminho a seguir e que é precedente e até mesmo prioritário: a redução do contingente de horas extras semanais ou mensais. De nada adianta reduzir a jornada normal de trabalho se forem mantidas as horas extras nas dimensões toleradas. (NASCIMENTO, 2011, p. 513).

Na Itália houve inovação nos contratos individuais de trabalho, nomeado de flexibilização externa. Uma modalidade de trabalho autônomo ou também chamado trabalho coordenado.

Nessa nova modalidade laboral não há submissão do empregado ao empregador.

Nascimento (2011) explica: que a diferença entre subordinação, autonomia e coordenação é um problema do empregador e não do empregado de controlar a relação laboral. A atividade produtiva continua coordenada, mas, não subordinada. O trabalho subordinado foi superado pela legislação (Código de Processo Civil Italiano, art. 409, n° 3).

A diferença entre coordenação e subordinação é orgânica. Quando o trabalho não está inserido no interior da organização empresarial, esse fato é relevante para que a relação jurídica saia do enquadramento do vínculo de emprego. No trabalho subordinado o trabalhador, ao contrário está submetido ao comando daquele que deve obedecer, o que não acontece do trabalho coordenado.

Vale ressaltar que a Espanha também adotou a postura contemporânea do trabalho autônomo, existindo, assim, o autônomo dependente e o autônomo independente.

Entende-se autônomo dependente aquele que recebe 75% ou mais do total do ganho mensal de uma mesma empresa. Nesse caso, possui algumas garantias legais, como 18 dias de férias.

Portugal incluiu os direitos de personalidade no Código de Trabalho (2003).

Podemos citar esses direitos como liberdade de expressão, pensamento e opinião pelo trabalhador e pelo empregado, inclusive quanto a intimidade e a vida privada. Proibição do empregador de exigir do candidato ao emprego informações sobre sua vida privada, salvo quando estritamente necessária e relevante para se verificar aptidão. É vedado, ainda, ao empregador, exigir para

efeitos de admissão e permanência no emprego exames médicos de qualquer natureza, para comprovação de condições físicas ou psíquicas, salvo quando essas possuem escopo de proteger o empregado entre outros direitos de personalidade.

Os Estados Unidos adota a postura de punir atos antisindiciais.

Como pode-se constatar, as inovações da legislação laboral são observadas mundialmente, diante da globalização e das inovações tecnológicas, não se pode mais conceber a mesma legislação da sociedade pós Revolução Industrial. A necessidade de criação de novos postos de trabalho não é apenas um anseio brasileiro, mas mundial e talvez o grande desafio do Século XXI.

7. PANORAMA ATUAL BRASILEIRO

O Brasil nos últimos anos alterou muito sua legislação laboral. Podemos citar diversas grandes transformações ocorridas.

Com a Constituição Federal de 1988, instalou-se um novo sistema sindical, e com ele a garantia de estabilidade de seus dirigentes, com o fim de evitar dispensa arbitrárias. Também o art. 8º, da Carta Magna, proíbe a interferência do Poder Público na organização sindical, criando-se, assim, um sistema autônomo de negociações coletivas. Vejamos:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

No plano individual, as leis foram elevadas do plano infraconstitucional para *status* de legislação constitucional, relacionados no art. 7º.

As mais significativas destas mudanças ocorreram em relação a mulher gestante e mãe. Com a obrigatoriedade das creches e pré-escolas, ampliação

da licença maternidade, criação da licença-paternidade e com a estabilidade da gestante no período após o parto.

Outro avanço foi o art. 7º, da Constituição Federal, que declara que os salários são irredutíveis, salvo negociação coletiva, permitindo assim, reajuste nas situações difíceis de crise, dentro das reais possibilidades econômicas da empresa, mas prescindida de negociação coletiva.

A Lei de Falência e Recuperação da Empresa, instituída no governo Lula, desonera a empresa de algumas obrigações trabalhistas, com intuito de preservar não apenas os créditos dos trabalhadores, mas também, a manutenção dos postos de trabalho.

A compensação de horas, através de um acordo com a empresa, no início através de convenção coletiva e atualmente admitido pelo Tribunal Superior do trabalho aos acordos individuais. As horas prestadas a mais em um dia, desde que reduzida no mesmo módulo temporal, não sofrerão acréscimos adicional de horas extras.

No contrato por tempo parcial, o trabalhador labora 25 horas semanais, proibindo-se as horas extras. Vale ressaltar aqui que o instituto da redução da jornada semanal já foi implantado em alguns países.

Em 2002, pela Lei nº 10.101, institui-se a participação do empregado nos lucros ou resultados da empresa, desvinculada do salário para que o empregador não tenha incidências sociais. A medida contribui para elevação dos ganhos do trabalhador.

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço aboliu a estabilidade decenal, assim facilitando a demissão por ou sem justa causa.

A lei brasileira de apoio as pessoa com deficiência, mediante a obrigatoriedade de cotas por empresas com mais de 100 empregados, afastando preconceitos.

Nascimento (2011, p. 531) pontua outras grandes modificações:

Em 1974, com o trabalho temporário sem vínculo de emprego com o tomador de serviços (Lei nº 6019)

Em 1988, definiu-se nova figura de trabalhador não empregado, o trabalhador temporário.

Em 1989, (Lei 7855) foram eliminadas as proibições do trabalho da mulher em período noturno, em ambiente com insalubridade ou periculosidade, em horas extras, permanecendo apenas a tutela a gestante.

Em 1993, o Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 331) facilitou a terceirização nas atividades de apoio a uma empresa.

Em 1994, deu-se a desindexação dos salários do Plano real (Lei n 8.880), com o que a inflação passou a ser controlada pelo Estado.

Em 2001 foi autorizada a suspensão temporário do contrato de trabalho por acordo coletivos de requalificação profissional do trabalhador (lei nº 10.101)

Em 2005 a Lei de Falências e Recuperação das Empresas.

Finalmente podemos observar que o Direito do Trabalho não é estático, ele se atualiza de acordo com as necessidades sociais, premissa básica do ordenamento jurídico como um todo.

Não podemos dizer que todas as mudanças ocorridas caminham para flexibilização ou para desindexação.

Algumas mudanças beneficiam apenas os trabalhadores, outra foram instituídas para criarem novos postos de trabalho, podemos até dizer que algumas suprimiram direitos como é o caso do trabalhador temporário.

Mas, no viés da contemporaneidade da atualidade um direito que reflete a economia e a sociedade do país não pode simplesmente ignorar a globalização, o processo da robotização que cada vez mais supre um numero maior de postos de trabalho.

É preciso, sim, inovar, até para que se proteja a maior fonte de dignidade humana: o trabalho.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se analisa uma política pública como a criação de normas flexibilizadoras da legislação laboral, deve-se levar em conta todos os aspectos envolvidos, como o panorama econômico, social e tributário do país.

Se posicionar a favor ou contra é uma questão árdua e até mesmo intrigante, pois quanto mais se pesquisa o tema, mais dúvidas passam a surgir.

A necessidade da criação de novos postos de trabalho é um desafio constante no Brasil. Alegar que a diminuição da jornada ou a contratação temporária não irá abrir novas ofertas de emprego talvez seja uma posição conservadora, mas garantir que tais mudanças extinguiria o problema é audácia.

Na realidade, não se sabe ao certo o que mudar e nem como fazer. Experiências como a da França mostram que com a diminuição da jornada houve um aumento das horas extras, mas, não podemos garantir que tal fato venha ocorrer ou não no Brasil.

Por outro lado, as maiores inovações na esfera trabalhista no Brasil foram no intuito de preservar a dignidade do trabalhador.

Levantam-se, assim novos questionamentos: a carga tributária e os encargos sociais não são os principais óbices na geração de novos postos de trabalho? Como atrair o investimento externo para um país que possui uma das cargas tributárias mais elevadas do planeta? Será que é a legislação trabalhista que dificulta o processo de investimento?

São questões que envolvem economia, direito e política social, cuja solução não vai surgir de uma hora para outra. Nem tão pouco é objetivo desta pesquisa, mas sim, ponderar e analisar como as mudanças vêm ocorrendo e se perpetuando no direito brasileiro.

Mostra-se fundamental que os direitos conquistados não sejam eliminados, é necessário que se observe o texto constitucional e a negociação coletiva jamais poderá ir de encontro ao preceito insculpido em nossa Carta Magna.

A dignidade do trabalhador deve ser respeitada pelas legislações, tomando como exemplo as modificações bem sucedidas ocorridas em Portugal que incorporou os direitos de personalidade no Código de Trabalho (2003) e ainda eliminou o trabalho subordinado pelo coordenado.

Vale ressaltar ainda que a principal causa de desemprego no Brasil, não é o Direito do Trabalho e nem o sistema de relações de trabalho. O problema do desemprego é muito mais complexo, envolvendo o sistema econômico, político e tributário. As variações econômicas propulsionam mais o desemprego do que a atual legislação laboral.

Não se pode permitir que as leis do mercado sejam transformadoras das normas trabalhistas, pois, elas não são mais uma ferramenta econômica manipulável, mas sim, um poderoso instrumento de transformação social.

A flexibilização das leis trabalhistas é inevitável, mas é preciso garantir a posição intervencionista do Estado para que direitos não sejam abolidos, pois só assim nos tornaremos um país economicamente viável e sem grandes desigualdades sociais.

BIBLIOGRAFIA

- BARROS, Cássio M. J., **Trabalho e Processo. Flexibilização no Direito do Trabalho**, 2.ed. São Paulo: Saraiva, 1994.
- CHIARELLI, Carlos Alberto. **O Trabalho e o Sindicato: evolução e desafio**. São Paulo: LTr, 2005.
- CHIARELLI, Carlos Alberto. **Trabalho: Do hoje para o amanhã**. São Paulo: LTr; Caxias do Sul, RS:Universidade de Caxias do Sul: 2006.
- CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do Trabalho**. 6. ed. revista e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2010.
- DELGADO, Maurício Godinho, **Curso de Direito do Trabalho** - Editora LTR - 8 Edição - 2009;
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa - **Curso de Direito do Trabalho** - Editora Método - 2007;
- MALHADAS, Júlio A., **A flexibilização das condições de trabalho em face da nova Constituição. Curso de Direito Constitucional do Trabalho. Estudos em homenagem ao professor Amauri Mascaro do Nascimento**. São Paulo: LTr, 1991.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2004.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Direito do Trabalho na Constituição**. São Paulo: Saraiva, 1997.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 28. ed., 2002.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro - **Iniciação ao Direito do Trabalho** - Editora LTR - 30 Edição - 2004.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 35. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- SOARES, Marcos Antonio Tavares. **Trabalho Informal: da funcionalidade à subsunção ao capital**. Vitória da Conquista: Edições UEBS, 2008.
- 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, Ermida Oscar. **A flexibilidade**. São Paulo: Ltr, 2002.

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