



Fundação Educacional do Município de Assis

Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis

Campus "José Santilli sobrinho"

PAULO MALTA DOS SANTOS

**SE A ATUAL TUTELA DO ESTADO NA RELAÇÃO DE TRABALHO TEM
SIDO BENÉFICA AO TRABALHADOR**

ASSIS

2016

Fundação educacional do Município de Assis

Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis

Campus “José Santilli Sobrinho

Avenida Getúlio Vargas, 1200 – Vila Nova Santana – Assis – SP- 19807-130

Fone/Fax: (18) 3302-1055 – homepage: www.fema.edu.br

PAULO MALTA DOS SANTOS

SE A ATUAL TUTELA DO ESTADO NA RELAÇÃO DE TRABALHO TEM SIDO BENÉFICA AO TRABALHADOR

Projeto de pesquisa apresentado ao Curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.
Orientando: Paulo Malta dos Santos.
Orientador: Luiz Antônio Ramalho Zanoti.

ASSIS

2016

FICHA CATALOGRÁFICA

S237s SANTOS, Paulo Malta dos

Se a atual tutela do Estado na relação de trabalho tem sido/ Paulo Malta dos Santos. Assis, 2016.

51 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Direito). Fundação Educacional do Município de Assis (FEMA)

Orientador: Ms. Luiz Antônio Ramalho Zanoti

1.Flexibilização 2. Acordo Coletivo

CDD 342.63

SE A ATUAL TUTELA DO ESTADO NA RELAÇÃO DE TRABALHO TEM
SIDO BENÉFICA AO TRABALHADOR

PAULO MALTA DOS SANTOS

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: _____

Analisador (1): _____

Assis

2016

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, por poder concluir mais esse curso, enquanto muitos não têm essa oportunidade, à minha esposa Silvana, aos meus familiares em geral, a todos os meus professores, em especial o Prof. Luiz A. Ramalho Zanoti, pela orientação desse trabalho.

Ao amigo Adv. Geraldo F. N. Sobrinho, primeira pessoa a acreditar e me incentivar, para que este sonho fosse possível de se realizar.

À memória de meus pais José Francisco e Élia Malta, e também em memória de meu Irmão José Francisco dos Santos Filho, que a morte no terceiro ano, o impediu de concluir o curso de bacharelado, que também era o seu sonho.

Não temerei a derrota, pois quem tem medo de perder abre mão do direito de ganhar. Eu quero ganhar.

(Prof. Pedro Barretto)

RESUMO

Este trabalho pretende abordar um tema muito relevante hoje em dia, a necessidade de tutela do Estado aos direitos trabalhistas previsto na legislação em vigor. A reivindicação de um tratamento legal menos rígido da relação laboral, até que ponto a tutela do Estado em relação à proteção dos direitos do trabalhador, pode ser benéfica ou não. A necessidade de uma legislação mais compatível aos dias atuais, haja vista que o sistema jurídico em vigor além de arcaico está desatualizado, porém essa mudança não deve por em risco os direitos trabalhistas conquistados com imensas lutas ao longo dos séculos, não podem ser simplesmente perdidos, sem que haja uma contrapartida concreta do empresariado.

Palavras- chave: flexibilização; dignidade; relações trabalhistas.

ABSTRACT

This work aims to address a theme very relevant nowadays, the need for state labor rights provided for in the legislation in force. The claim of legal treatment less rigid labour relationship, the extent to which the authority of the State in relation to protection of the rights of the worker, may be beneficial or not. The need for a legislation more compatible to the present day, since the legal system in force in addition to archaic is outdated, however this change must not jeopardize labor rights conquered with a lot of fights over the centuries, cannot simply be lost without a counterpart concretado empresariado.

Keywords: relaxation; dignity; labor relations.

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUÇÃO | 11 |
| 2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO | 13 |
| 2.1. SURGIMENTO E DESENVOLVIMENTO..... | 13 |
| 3. A INFLUÊNCIA DAS ENCÍCLICAS | 15 |
| 3.1. A ENCÍCLICA RERUM NOVARUM | 15 |
| 4. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA | 17 |
| 4.1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA | 18 |
| 5. A FUNÇÃO DOS SINDICATOS | 20 |
| 6. EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL | 22 |
| 7. A CONSTITUIÇÃO FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988 E O DIREITO DO TRABALHO | 26 |
| 8. FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS | 28 |
| 8.1. FLEXIBILIZAÇÃO DENOMINAÇÃO..... | 30 |
| 8.2. DESENVOLVIMENTO..... | 30 |
| 8.3. DIMENSÃO | 32 |
| 8.4. QUE DIREITOS SE PRETENDE ATINGIR COM A FLEXIBILIZAÇÃO | 33 |
| 9. GLOBALIZAÇÃO: A TENDÊNCIA MUNDIAL | 36 |
| 9.1. FORMAS DE FLEXIBILIZAÇÃO | 37 |

| | |
|---|-----------|
| 9.1.1. Da Remuneração | 37 |
| 9.1.2. Da Jornada De Trabalho | 37 |
| 9.1.3. Da Contratação..... | 38 |
| 9.1.4. Duração Do Contrato..... | 38 |
| 9.1.5. Dispensa Do Trabalhador | 39 |
| 9.2. EFEITOS DA FLEXIBILIZAÇÃO SOBRE AS NORMAS TRABALHISTAS ... | 39 |
| 9.3. A FLEXIBILIZAÇÃO ATRAVÉS DO TEMPO | 40 |
| 9.4. LIMITES DA FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS | 42 |
| 9.5. LIMITES CONSTITUCIONAIS | 43 |
| 9.6. LIMITES LEGAIS..... | 44 |
| 9.7. OS PRÓS E CONTRA DA FLEXIBILIZAÇÃO..... | 45 |
| 10. CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 47 |
| 11. REFERÊNCIAS..... | 50 |
| 11.1 BIBLIOGRAFIAS | 50 |
| 11.2. ELETRÔNICAS | 51 |

1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa acadêmica objetiva permitir a contextualização de um tema muito pertinente nos dias atuais: se a atual tutela do Estado na relação de trabalho tem sido benéfica ao trabalhador.

O direito do trabalhador tem por finalidade a tutela dos trabalhadores e uma igualdade substancial e prática para os sujeitos envolvidos.

Busca-se discutir se houve avanço ou não para os trabalhadores no que tange a tutela do Estado, que deve constituir atitude de intervenção jurídica em busca de um melhor relacionamento entre o homem que trabalha e aquele para os quais o trabalho se destina.

Nascido em uma época de prosperidade econômica, caracterizada por certa estabilidade das relações jurídicas, concebeu-se a intervenção do Estado como um meio de elaborar num regulamento detalhado das condições de trabalho, a fim de forçar as partes a buscarem solução dos seus conflitos.

O resultado dessa intervenção é a característica básica dos seus conflitos. O Direito do Trabalho, conquistado pelos trabalhadores depois de grandes lutas e de anos a fio em condições sub-humanas de trabalho, se depara com um novo desafio: enfrentar as novas tendências do mercado mundial que impõem novos rumos na economia agora globalizada.

Atualmente devido à nova economia contemporânea, houve uma modificação da organização sob uma lógica mais exigente, caracterizando a perda de autonomia em postos de trabalho, aumentando-se o ritmo e intensidade da jornada de trabalho, forte desgaste mental, flexibilização do uso da mão-de-obra da produção e elevação do controle sobre o trabalho dos operários.

A Constituição Federal de 1988 legitimou os sindicatos à condição de guardiões dos interesses das categorias que representam, para transacionar os direitos da classe, conforme preceitua o artigo 8º, III, de nossa Carta Magna. Dentro de tal contexto, se torna legítimo o procedimento de concessões recíprocas operado por sindicato da categoria dos empregados e a empresa, concernente a estabelecer parâmetros para a relação laboral.

A relevância social do problema a ser investigado fixa-se na interpretação do princípio da proteção ao trabalhador brasileiro no direito do trabalho e nas relações de emprego, frente às rápidas e profundas mudanças sociais no Século XXI.

Estamos vivendo e protagonizando um momento importante da história da humanidade, no qual o direito busca sinergia para harmonizar as novas alterações de emprego e o princípio da proteção.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

2.1. SURGIMENTO E DESENVOLVIMENTO

Na Idade Média aconteceu a chamada revolução medieval, com isso cidades da Europa Ocidental tiveram um crescimento acentuado no que tange aos poderes territoriais sobre as terras ocupadas pelos bárbaros.

Com esse crescimento logo houve uma modificação na história medieval, com relação à concepção sociológica e jurídica do trabalho, ocorrendo com isso mais dignidade e respeito ao trabalhador, mormente após o Século XII. Neste Século podia se verificar que os trabalhadores eram na maioria artesãos, onde com essa modificação histórica passaram a integrar o mundo social, teleológico e jurídico, deixando com isso a imagem de que o trabalho era algo desabonador para o ser humano, isto visto na Antiguidade, onde o trabalho era uma atividade necessária, porém reservada somente às pessoas de menor prestígio político e econômico, pois se entendia que era indigno para um homem oriundo de classe econômica mais abastada, se submeter a qualquer tipo de trabalho.

No início da Era Moderna, houve uma divisão do trabalho entre o campo e a cidade, ocorrendo nas cidades várias dispensas de trabalhadores com o surgimento da máquina a vapor da máquina de fiar e também os teares mecânicos, com isso os trabalhos eram desenvolvidos de forma mais rápida ocorrendo com isso a substituição da força humana pelas máquinas, acabando com vários postos de trabalho.

Na agricultura com a chegada de novos métodos de produção houve também um menor número de trabalhadores empregados, ocorrendo com isso um desemprego no campo.

Com a substituição do homem pela máquina, surgiu o trabalho assalariado em virtude da necessidade do manuseio das máquinas a vapor e têxteis.

O ludismo foi um movimento que ia contra a mecanização do trabalho proporcionado pelo advento da Revolução Industrial. Esse movimento ludista (do inglês luddite) identifica toda pessoa que se opõe à industrialização intensa ou a novas tecnologias, geralmente vinculada ao movimento operário anarcoprimitivista, onde eles se organizavam para

destruir as máquinas com alegação de que elas eram causadoras do desemprego em massa.

Como a relação de patrão x empregado, a parte mais fraca era do empregado, estes se submetiam a vontade do patrão na questão de tempo de serviço, horários do trabalhador e condições do trabalho, pois os mesmos tinham que garantir além de sua sobrevivência também a de suas famílias.

Em meados do Século XVIII, foram regulamentados alguns direitos dos trabalhadores, no tocante a jornada diária feminina de horas, isto na Inglaterra, porém foi no Século XIX depois da Revolução Industrial, que houve a necessidade de regulamentação dos direitos dos trabalhadores, pois até então os trabalhadores eram sacrificados com excesso de trabalho, desgaste físico e mental, sem contar os baixos salários que os mesmo recebiam.

É por meio da Revolução Industrial, que o trabalhador começa a se libertar, pois começa ai o embrião do Direito do Trabalho, tem se o começo de uma nova batalha, agora contra o capital, surgindo através desta luta um papel primordial dos sindicatos.

3. A INFLUÊNCIA DAS ENCÍCLICAS

Carta Encíclica, Encíclica Papalina ou só Encíclica (Epistolae Encyclicae – Litteraencyclicae), é um documento pontifício dirigido aos Bispos de todo o mundo e, por meio deles a todos os fiéis.

A palavra Encíclica foi empregada etimologicamente para designar “cartas circulares” enviadas pelos bispos a seus colegas de uma mesma região, para assegurar a unidade doutrinal. As Encíclicas Papalinas surgiram como que socorro aos anseios dos trabalhadores, que a centenas ou milhares de anos lutavam para verem seus direitos e dignidades tratadas com respeito, essas encíclicas eram editadas por papas, que não tinham força de lei, porém tinham grande influência na época, tinham essas encíclicas o intuito de persuadir o empregador a dar condições mais humanas aos trabalhadores.

3.1. A ENCÍCLICA RERUM NOVARUM

Em 1890 com a conferência em Berlin e a Encíclica Católica RERUM NOVARUM em 1891, essa, publicada pelo Papa Leão XIII, como mediador, investido da missão recebida de Cristo de apascentar os cordeiros e as ovelhas (conforme João 21, 15- 17), condenou a luta de classe primando no corolário de que “a paz se edifica sobre o fundamento da justiça”.

Para que isso acontecesse, defendiam-se os direitos fundamentais dos trabalhadores. Ressalta o Sumo Sacerdote a dignidade do trabalho, que define como “a atividade humana destinada a prover as necessidades da vida, especialmente sua conservação”.

A Encíclica Rerum Novarum atribui ao trabalho à propriedade vocacional de cada pessoa. É pessoal, atributo de quem exercita, sendo-lhe dado para o proveito do laborador. É através dele que o homem se exprime e se realiza em sua atividade laborativa, concomitantemente, o trabalho pessoal alcança uma dimensão social, projetando se na família, na realização do bem comum: “Pode-se afirmar de verdade que o trabalho dos operários produz as riquezas dos Estados”. Observa-se que, já naquela época que a Igreja se preocupava com a proteção do trabalhador, pois o trabalhador hipossuficiente

sempre via as decisões serem tomadas unilateralmente, e se acaso não aceitasse ficaria sem seu emprego.

Essa Encíclica deixa clara a necessidade de que se tenha uma postura diferente das classes dirigentes perante a questão social, pois trazia em seu bojo as obrigações do trabalhador bem como as do patrão, sendo fixado o salário mínimo, a jornada máxima, deixando claro o respeito e dignidade da classe trabalhadora, tanto espiritual quanto fisicamente, e que o trabalhador deveria cumprir fielmente o que havia contratado, jamais usar de violência em suas reivindicações, ou ainda usar de subterfúgios para o alcance de seus objetivos, os salários dos empregados devem ser pago pelos patrões, sob pena da intervenção do poder público, assim como também deverá o operário concluir o trabalho avençado.

Segundo Cunha (2007, p. 20):

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, ficariam profundamente lesadas, ainda mesmo que o contrato de trabalho fosse livremente ajustado por ambas às partes.

4. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Em nossa Carta Magna de 1988, estão positivados os princípios que constituem o Estado Democrático de Direito, como os direitos humanos, econômicos, sociais e culturais, destacando em seu bojo os direitos do trabalho como um dos fundamentos desse Estado, a Constituição Brasileira designa o trabalho como um direito fundamental (art. 6º) e fundamento da ordem econômica (art. 170), afirmando o primado como base da ordem social (art. 193), se não vejamos:

“Art. 6. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

“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”.

“Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”.

Como podemos observar a constituição em seu âmago traz como um dos princípios fundamentais a proteção ao trabalho e a dignidade humana. ZANOTI expõe que a “igualdade e dignidade da pessoa humana exigem que se chegue a uma situação social mais humana e justa”.

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

Uma vida com dignidade entre a fome, a miséria e a incultura, pois a liberdade humana com frequência 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 equidade, à dignidade da pessoa humana e à paz social e internacional.

Dentro destas perspectivas concluímos que o ser humano não pode ser tratado como um objeto, mas sim respeitado como pessoa que inserida dentro de uma sociedade, possa ver seus direitos concretizados baseados na Carta Magna.

O Estado Democrático de Direito, que está como uma viga de sustentação da Constituição Federal, deve ser valorizada para garantir a plena segurança das instituições no Brasil, com isso garantir a segurança jurídica de toda a Nação.

O Estado Democrático de Direito, tem o condão de proteger os direitos humanos, a fim de fortalecer as relações sociais, podemos afirmar que essa tutela vai ao encontro da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que foi elaborada pelo ONU no ano de 1948, com o propósito de garantir a dignidade da pessoa humana. “Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social”.

A dignidade da pessoa humana, sendo um dos direitos fundamentais de nossa Constituição, constitui um porto seguro onde se encontram todos os direitos individuais e coletivos, constituição esta que foi moldada em constituições democráticas.

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, e a sua decência respeitada.

Nesse sentido, Piovesan (2000, p. 54) descreve que:

A dignidade da pessoa humana está erigida como princípio matriz da Constituição, imprimindo-lhe unidade de sentido, condicionado a interpretação das suas normas e revelando-se ao lado dos Direitos e Garantias fundamentais, como cânone constitucional que encorpa “as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro.

4.1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA

Em Gênesis, capítulo 1, versículo 16, está escrito que Deus fez o homem à sua imagem e semelhança, está aqui um relevante motivo para que se dê valor à dignidade desse mesmo ser humano, não bastasse isso as demais criaturas sob essa mesma perspectiva cristã, foram criadas por Deus para satisfazer às necessidades do homem, portanto não poderia o ser humano ser taxado como algo desprezível, ao ponto de se tornar uma coisa insignificante, visto que foi uma criação Divina.

É sabido que na idade Média, não se tinha uma visão que desse valor a dignidade do ser humano por parte das classes dominantes.

Porém com o advento da idade Moderna, tem-se que o princípio da valorização da dignidade da pessoa humana passou por uma imensa mudança e ganhou grande vulto, mormente com as Encíclicas Rerum Novarum e Quadragésimo Anno ao final do Século XIX, das Constituições do México e da República de Weimar na Alemanha, no Século XX, da declaração Universal dos Direitos Humanos ao final da Segunda Guerra Mundial, esses fatos históricos de certa forma impuseram ao Estado a desenvolver políticas públicas voltadas para o respeito e para o pleno desenvolvimento das potencialidades da pessoa humana.

Dessa forma, tem-se que o homem passou a aventar a possibilidade de alcançar seu próprio desenvolvimento integral, que é expressão concreta da dignidade da pessoa humana, tida como elemento primordial a todas as formas de aplicabilidade do Direito.

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

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. 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 do homem.

5. A FUNÇÃO DOS SINDICATOS

Devido ao capitalismo surgem discussões a respeito da questão social, principalmente com relação ao empobrecimento dos trabalhadores em face da impossibilidade de fazer frente ao poderio industrial, visto que não se tinha nenhuma regulamentação do trabalho, com isso havia exploração das mulheres e crianças já que o trabalho era mais barato.

Com o advento da Revolução Industrial, levou ao liberalismo que conceitua trabalho como atividade humana aplicada à produção, isto é, um fator de produção. Com isso o trabalhador passa a dividir o seu resultado com o capitalista, dono dos meios de produção. Ficando assim atrelado em uma relação entre capital e operário, sujeito à lei da oferta e da procura.

Porém o Estado Liberal tinha uma característica: a participação do Governo era irrisória frente à economia. Desta forma o Estado Liberal não contribuiu com o Direito do Trabalho, por isso vislumbra-se a necessidade de um sindicato para a proteção dos operários.

Em meados do Século XIX na Inglaterra, clandestinamente os trabalhadores se organizavam em sindicatos, visto que as reuniões eram proibidas.

Já no Século XX com o surgimento dos Estados intervencionistas, surge a possibilidade de uma maior regulamentação dos direitos trabalhistas, como: a redução da jornada de trabalho, a garantia de férias, de repouso semanal remunerado entre outros. Após muitos anos de luta e sofrimento, através da tutela do Estado é que esses direitos começaram a ser reconhecidos.

Neste sentido, foi muito importante o surgimento do sindicalismo, pois foi através do movimento dos trabalhadores organizados que se inicia a mudança nas relações de trabalho.

Com a chegada da família real em 1808 no Brasil, surgem as primeiras indústrias que aliado ao fim do tráfico do navio negreiro e da escravidão, proporcionou a vinda de estrangeiros, mais precisamente os europeus, que trouxeram a ideologia anarcossindical.

Surgem então as primeiras associações operárias que tinham como ideologia anarquista, anticapitalista, que lutavam principalmente pela redução do horário de trabalho e das horas extras, pelo fim do trabalho infantil e do trabalho noturno feminino.

Já na metade do Século XX, os direitos pelo quais os trabalhadores tanto lutavam foram reconhecidos, em 1943 o governo Getúlio Vargas, decreta a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que era uma cópia de várias leis que já existiam e criação de outras que até hoje vigora em termos de direito trabalhista, fruto das grandes greves do início do Século, direitos esses, que estão assegurados em nossa Carta Magna de 1988.

O governo de Getúlio Vargas era conhecido como fascista, pois os sindicatos eram atrelados ao mesmo, isso porque a industrialização detinha um enorme contingente de mão-de-obra que não tinham contato com as lutas sindicais.

Em 1968 é baixado o AI 5, Ditadura Militar, com isso os sindicatos sofrem uma desestruturação pois foram proibidas reuniões de pessoas, somente vindo a se reestruturar após 1978, último ano em que vigorou o AI 5, onde novamente surgem grandes movimentos, greves, surgimento de partidos e luta contra a ditadura, e ficou conhecido como o novo sindicalismo.

Na Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988 temos:

Art. 8º 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;

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

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;

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.

6. EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Quando o Brasil ainda era colônia, não existia a chamada mão de obra braçal para o serviço da agricultura. Após sucessivas tentativas frustradas com o trabalho indígenas nas lavouras de cana de açúcar do Nordeste, é que passaram a utilizar a mão de obras dos escravos africanos, pois em Portugal, os escravos é quem faziam todo tipo de serviço e eram expressivo patrimônio de seus donos.

No Brasil, a tutela estatal surgiu com a primeira lei constante do Decreto nº 1.313 de janeiro de 1891 do então Marechal Deodoro, que na época era Chefe do Governo provisório, em seu bojo o decreto proibia que na Capital federal (Rio de Janeiro) o trabalho dos menores de 12 anos, a não ser dos menores aprendizes que já haviam completados 8 anos, antes porém o Decreto 213 de fevereiro de 1890 revogou a prestação dos serviços agrícolas e dos colonos, com a Constituição de fevereiro de 1891 apenas proclamou a garantia de associação e reunião a todos os cidadãos.

Em janeiro de 1903 é promulgada no Brasil a Lei 979, que institui o sindicato rural, nessa época o Brasil era essencialmente agrícola, necessitava de reorganizar o campo por falta de braços dos escravos, a referida Lei tem sua criação com o objetivo de atender aos anseios dos profissionais da agricultura e das indústrias rurais, para que pudessem se organizar em sindicatos para estudo, custeio e defesa de suas terras, as associações não se caracterizavam como representantes dos interesses profissionais.

Em 1916 é promulgado o Código Civil, e o mesmo regulou a locação de serviços, nos artigos 1.216 a 1.236. As greves eram esporádicas após os primeiros anos da República. Porém em junho de 1917 aconteceu em São Paulo uma greve de proporções muito expressiva, reivindicando melhorias salariais, então as categorias profissionais começaram a paralisar suas atividades em solidariedade umas com as outras, como os trabalhadores dos bondes, da luz, do comércio e indústrias.

O movimento se estendeu pelas cidades do interior e, em julho graças à intermediação dos jornalistas, através de acordo foi convencionado um aumento salarial de 20%, além da garantia de que ninguém seria despedido por causa da greve, também ficou acordada a volta dos trabalhadores presos bem como o reconhecimento de reunião pacífica e nos termos da lei. Também ficaram convencionadas neste acordo outras garantias por parte

do Governo, como executar as disposições legais sobre o trabalho dos menores nas fábricas, de carestia de vida e proteção ao trabalhador.

Até os idos de 1920 ocorriam as influências dos anarquistas, um movimento que se caracterizava por imigrantes italianos, espanhóis e portugueses, cujos postulados publicados no jornal A Plebe que exigiam uma sociedade sem governo, sem leis, que fossem constituídas por federações de trabalhadores que produzissem segundo sua capacidade e consumissem segundo suas necessidades, uma sociedade sem opressão de massa trabalhadora por uma minoria de ricos egoístas, de onde o indivíduo desenvolvesse livremente sua personalidade no trabalho, nas ciências, nas artes.

Em 1920 é criada a Lei que concede aos trabalhadores das Estradas de Ferro, a caixa de aposentadorias e pensões, instituindo benefícios previdenciários e em dezembro de 1926 estes mesmos benefícios é estendido aos trabalhadores portuários e aos marítimos, outra grande conquista aconteceu um ano antes com a Lei 4.982 que institui em 1925 férias remuneradas de 15 dias gerando com isso insatisfação da classe empresarial.

Já em 1927, é promulgado o Código de Menores, que regulamenta o trabalho dos menores de 12 anos e os trabalhos em minas e horário noturno aos trabalhadores maiores de 18 anos.

Getúlio Vargas, após a revolução de 1930 cria o Ministério do Trabalho Indústria e Comércio, com o intuito de dotar o trabalho com uma nova feição legal administrativa. Para valorizar a nacionalização dos trabalhadores com medidas protetivas ao trabalhador brasileiro, nasce a lei conhecida como dos Dois Terços, que continha em seu bojo, as Comissões Mistas de Conciliação, juntas de Conciliação e Julgamento, carteira profissional, convenção coletiva, trabalho de menores e de mulheres, férias e sindicalização.

A Constituição de 1934 basicamente tratou especificamente do Trabalho, proclamava plena liberdade sindical e também tratava da proteção social do trabalhador, tanto na cidade como no campo, jornada de oito horas, repouso semanal, férias anuais remuneradas e também proteção as mulheres e aos menores de idade.

Em 1935 é promulgada a Lei nº 62, que estende a estabilidade aos trabalhadores da indústria e do comércio, que hora não eram beneficiados com a Previdência Social, a estabilidade previdenciária passou para a classe trabalhista, um dos itens mais importantes que nas empresas de trabalho continuo a cessação de relação de trabalho

em que o trabalhador não tenha dado causa, e que a lei não dava garantia de emprego ao mesmo, o mesmo teria direito a receber o equivalente aos anos trabalhados.

A Constituição de 1937, em seu artigo 135, determinava que a intervenção do Estado no domínio econômico é legítima, para suprir a deficiência da iniciativa individual e coordenar os fatores de maneira a evitar os conflitos, porém o artigo 136 dizia que o trabalho era um dever social. O trabalho intelectual, técnico e manual têm direito a proteção e solícitude do Estado.

Para Pinto (2001, p.38):

A constituição de 1937 provocou ruptura das vigas mestras que sustentavam o Estado Democrático, e o Estado de Direito se revestiu de um documento escrito com a finalidade de institucionalizar um regime autoritário. Prevaleceu o Estado Novo, onde primava a vontade do ditador Getúlio Vargas.

Surge então a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, continha em seu bojo que o trabalhador que atingisse 10 anos de trabalho na mesma empresa não poderia ser mandado embora, a não ser por justa causa, mesmo assim somente após apuração administrativa, ou por algum motivo alheio a vontade da empresa, é o que estabelece o artigo 492 da CLT:

“Art. 492. O empregado que contar mais de dez anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.”

A Constituição de 1946, no tocante aos trabalhadores ratificou alguns direitos e inovaram outros como o direito à greve, a Justiça do Trabalho foi incluída como órgão do Poder Judiciário, em relação à Legislação do Trabalho e da Previdência Social, não houve mudança, porém estendeu a estabilidade do trabalhador rural, assistência aos desempregados, obrigatoriedade de seguro pelo empregador contra acidentes de trabalho, reconhecimento do direito de greve, fixação dos empregados brasileiro em percentagem aos estrangeiros e a participação nos lucros. “A constituição de 1946 seguiu uma linha do ponto de vista ideológico da liberdade no campo político, resgatando o social da constituição de 1934, tratou se de uma Constituição Republicana Federativa e Democrática”. (PINTO, 2001, p.39).

Com a promulgação da constituição de 1967, se estabelece aos trabalhadores a opção ao novo regime, os laboradores decidem pela segurança na continuação do emprego ou por sua insegurança, com o recebimento de uma indenização de 8% de sua remuneração, que é depositado pelo empregador em conta bancária administrada pelo Banco Nacional da habitação. Ainda quando de sua despedida sem justa causa, o empregador deveria pagar ao trabalhador o percentual de 10% sobre o total de sua conta vinculada do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço).

Na legislação brasileira foram criados o PIS (Programa de Integração Social) e o Pasep (Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público), através de leis complementares em 1970.

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 a relação de emprego. Assim, o mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no país do que qualquer diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que seguiram a 1888. (DELGADO, 2007, p. 105)

7. A CONSTITUIÇÃO FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988 E O DIREITO DO TRABALHO

Com a promulgação da Constituição Federal do Brasil em 1988, artigos específicos foram incorporados ao texto, a intenção dos constituintes era de solidificar todos os direitos trabalhistas vigente, para garantir a proteção ao trabalhador e à relação empregatícia, essas previsões encontram se positivadas no Título II, Capítulo II, da Constituição Federal:

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

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 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.

Art. 9º. É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

Art. 11 . Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. (Constituição da República Federativa do Brasil de 1988).

“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”. Silva (2009, p. 189).

As relações de trabalho hoje em dia estão devidamente orientadas e regidas pela Constituição Federal e pelas leis infraconstitucionais, que visam estabelecer um equilíbrio entre as partes envolvidas, onde o trabalhador é a parte mais frágil desta relação.

8. FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Flexibilização e desregulamentação são expressões ou conceitos utilizados para se referir ao achatamento de direitos trabalhistas, com aval do Estado, pois elas acontecem de forma unilateral, sem que haja manifestação por parte do empregado, pois o mesmo é a parte mais frágil da relação empregador x empregado, pois este se submete às novas regras impostas de cima para baixo, regras que geralmente são prejudiciais ao trabalhador.

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.

Martins (2004, p. 25) define flexibilização sendo:

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.

Já Malhadas (1991, p. 143), apresenta que:

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.

Para Montes, (1991, p. 17):

O conceito compreende uma situação provisória ou temporal, que é o que ocorre na maioria dos casos, mas pode estar inserida num contexto permanente de necessidade de modificação e de se estabelecer regras flexíveis na legislação para quando houver uma determinada situação a ser aplicada.

Gênova (2009, p. 49) expõe que “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.”

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.

Vejamos agora o que diz Pinto (2000, p. 283), visto que, o mesmo tem uma visão sobre a flexibilização de forma globalizada:

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.

Hoje a possibilidade de flexibilização é matéria discutida entre muitos doutrinadores na área do Direito do Trabalho, essa discussão abrange o conceito de flexibilização, sua necessidade e de que forma devem ser aplicadas no Brasil, suas consequências na relação de emprego, a possibilidade ou não de deixar o trabalhador sem tutela, e ainda os riscos da desregulamentação.

A flexibilização das leis trabalhistas seria uma forma do empregador poder contratar mais empregados, ou seja, aproveitando-se da convenção coletiva de trabalho, o empregador deixaria de seguir o que está disposto em lei, seria uma inversão das normas hierárquicas, o que deveria existir era uma conformidade das convenções trabalhistas com a lei, possibilitando então somente a criação de cláusula que pudessem melhorar o contrato de trabalho.

O que mais se discute entre os estudiosos do Direito do Trabalho é a questão da modernização das leis brasileiras, no que tange a realidade mundial de globalização e principalmente em face da concorrência mundial.

8.1. FLEXIBILIZAÇÃO DENOMINAÇÃO

O verbo flexibilizar vem do latim *flecto, flectis, flectere, flexi, flectum*, tem sentido de curvar, dobrar.

Para Ferreira (2008, p. 353):

Conforme o dicionário, flexibilizar é tornar algo menos rígido, juridicamente falando é permitir diferentes interpretações que vão desde a elasticidade das leis, permitindo sua adaptação do contexto até a desregulamentação como substituição da norma estatal pela negociação.

8.2. DESENVOLVIMENTO

No liberalismo não devem existir corpos intermediários entre o indivíduo e o Estado, entretanto no Direito do Trabalho não existe liberdade individual plena na contratação, visto que ela fica limitada pelo Estado nos pontos que protegem o trabalhador, e o

sindicato é um órgão que fica entre os indivíduos e o Estado, na eminência de defender os interesses de seus filiados ou categoria.

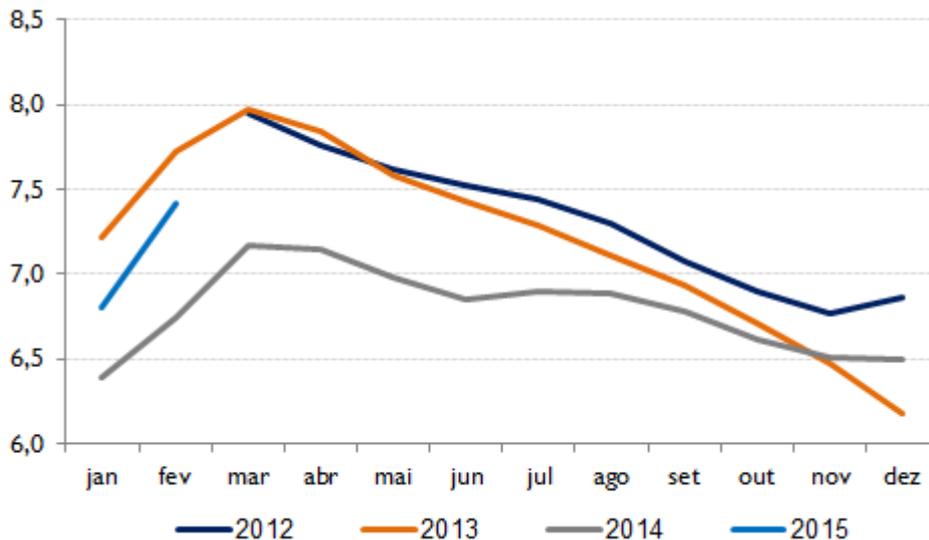
Uma das primeiras providências que o estado liberal tomou foi enfraquecer os sindicatos, para que com isso fosse possível a flexibilização dos direitos do trabalhador, não se pode negar que a negociação coletiva depende de um sindicato forte com grande representatividade, o que não acontece em países subdesenvolvidos como o Brasil, visto que a organização sindical em nosso país não possui representatividade adequada em todas as regiões e categorias profissionais, aliada a isso, o grande número de desempregados atuais, estimado em 11,1 milhões, resulta em um acentuado desequilíbrio entre a oferta e a procura de trabalho, resultando na imposição da vontade do empresário em desfavor da autonomia contratual.

O Estado não deve ter influência na economia na visão do liberalismo, haveria uma liberdade total e qualquer manifestação da vida humana, o Estado teria certos limites na intervenção na vida das pessoas, e o trabalho seria regulado pela lei da oferta e procura e isto até mesmo em relação ao salário.

Na concepção do neoliberalismo ou novo liberalismo, a liberdade de comércio e da circulação de capital é o que prevalece, deixando claro que a economia deve seguir o caminho de livrar-se de obstáculos que dificultem e até mesmo impeçam o livre desenvolvimento do mercado, a flexibilização dentro desse contexto é voltada para o capital, para o aumento da produção, onde visa maximizar lucros em decorrência da internacionalização das economias.

Há necessidade de serem estabelecidos mecanismos de flexibilização do trabalho, em razão de todos os processos que vêm ocorrendo, como horário de trabalho, jornada de trabalho e demais condições de trabalho.

O desejo de alguns empregadores na moderna sociedade é de se libertar de suas obrigações em favor dos trabalhadores, isso graças à imposição da lei, o aceleração da concorrência comercial devido a globalização impõe um aumento da produtividade empresarial, melhoria de seus produtos e serviços, além de redução de custos. O desejo de lucro, aliado aos avanços tecnológicos, típicos da economia moderna, vêm causando uma crescente resistência aos contratos de trabalhos regulados por normas constitucionais e legais rígidas, gerando o desejo de novos modelos adequados á realidade, que por vezes fere os anseios da classe trabalhadora.

Gráfico 1: Mercado de Trabalho Vai Mostrar Rápida Deterioração em 2015 e 2016

Fonte: IBGE. Elaboração: IBRE/FGV.

8.3. DIMENSÃO

Na Justiça do Trabalho assim como no judiciário de forma geral, a conciliação de modo específico, prestigia a autonomia das vontades individuais fica evidente a demonstração da interferência estatal na solução de conflitos entre empregador e empregado.

Mesmo antes da CLT, já havia uma predisposição por parte do Poder Judiciário de promover a paz entre os conflitantes diante de um acordo pecuniários, por muito tempo as Vara do Trabalho eram conhecidas como JCJ (Juntas de Conciliação e Julgamento), onde primeiro tentava-se um acordo para depois então não havendo acordo, ai sim se fazia o julgamento. Apesar da alteração da denominação das unidades judiciárias laborais, permanece como princípio a conciliação na audiência prévia e na segunda proposta conciliatória, devendo ser renovada antes que seja encerrada a instrução, podendo ser nula se isto não ocorrer.

Existem inúmeras discussões a respeito da flexibilização atualmente, muitas teses a favor, outras contra e ainda existem aquelas intermediárias, no sistema institucional trabalhista, a conciliação na Justiça do Trabalho é evidente a prova de que a flexibilização é fato e há muito tempo, isso porque não obstante a regra seja a irrenunciabilidade dos

direitos trabalhistas, havendo lide processual, há ampla liberdade para o ajuste de acordos, pondo termo à própria relação jurídica de direito material, que fica reduzida ao valor pactuado. O ordenamento jurídico privilegia a autonomia das vontades sempre que não houver vícios de consentimentos como dolo, coação e erro essencial quanto à pessoa ou a coisa controversa, conforme dispõe o artigo 849, do Código Civil, e também desde que não haja fraude, isto um acordo entre as partes, onde os mesmo calcularam como adequado, e vindo o juiz a homologar o acordo, e pondo fim a lide.

Logo, na contra mão do que se tem argumentado, os trabalhadores negociam individualmente seus direitos legais, em sede de ação trabalhista, após o rompimento do contrato de trabalho, deixando clara a flexibilização de seus direitos.

Desta forma o Juiz, aplicando a lei dentro de seu livre convencimento e fundamentado no que diz a CLT que preceitua em seu artigo 831, parágrafo único: “no caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá com o decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social, quanto às contribuições sociais que lhe forem devidas”

Portanto a Justiça do Trabalho deve antes de julgar tentar uma solução dos conflitos, mediante acordos entre as partes, fica evidente que a flexibilização dos direitos trabalhista, individualmente negociados, na maioria das vezes renunciados pelo trabalhador para que seja possibilitado um acordo pecuniário, o sistema de solução de conflitos, converge para essa flexibilização individual de direitos passando a conciliação inclusive a ser uma opção para o empresário administrar seu capital de giro, e também uma forma do trabalhador receber algum valor além das parcelas rescisórias a que faz jus, desde que ciente da sua renuncia, quando do término do contrato.

A flexibilização deve existir para melhorar as condições do trabalhador e não para sacrificá-lo, é o pensamento jurídico contemporâneo do Direito do Trabalho.

8.4. QUE DIREITOS SE PRETENDE ATINGIR COM A FLEXIBILIZAÇÃO

O que se pretende pelas propostas de alteração na legislação trabalhista no Brasil, é possibilitar que direitos garantidos aos trabalhadores possam ser negociados ou até mesmo excluídos. Flexibilizar entende se como intervenção estatal com normas gerais básicas, sob as quais não se pode conceber a vida do trabalhador sem dignidade.

Desregulamentar pressupõe a supressão de regras imperativas, com o correspondente alargamento da liberdade de estipulação. Portanto trata se de enxugamento de direitos e condições contratuais de trabalho, seja pela revogação de algumas leis, seja pela autorização legal para flexibilizar a sua aplicação.

O pensamento neoliberal prega a omissão do Estado, sempre com vistas à desregulamentação, tanto quanto possível, do Direito do Trabalho, de maneira que as leis de mercado passem a reger as condições de emprego, por conseguinte o termo flexibilização está relacionado, no âmbito laboral, a um indesejável processo de exclusão de leis que regulam as relações contratuais entre empregado e empregador, de maneira que, ao prestigiar a negociação entre as partes interessadas pela suposição muitas vezes equivocadas de que elas reconhecem melhor e mais perto da realidade que administram.

A flexibilização tem sido sustentada, principalmente por aqueles que apresentam medidas neoliberais, fruto da decorrência da substituição industrial por outra tecnologia, desta maneira flexibilizar as normas trabalhistas significa ajustá-las às diferentes situações concretas, tornando-as mais flexíveis, em princípio corresponde a um processo de adaptação do conceito de natureza genérica, tornando-o individualizado, é a predominância da convenção coletiva sobre a lei, da autonomia dos grupos privados sobre o intervencionismo estatal, a ordem pública social passaria a contar com uma legislação trabalhista mais dispositiva e menos imperativa, consagrando a autonomia da vontade em determinados momentos da relação de emprego, resumindo, a flexibilização do Direito do Trabalho é um processo de adaptação das leis trabalhistas à realidade.

Férias de quinze dias, férias parceladas, fim do abono de férias, férias que coincidam com feriados, décimo-terceiro salário a ser pago em doze vezes, fim da licença gestante e da licença paternidade, são algumas das mediadas trabalhistas postuladas em termos de flexibilização.

Como visto a flexibilização dos direitos trabalhista implica, na redução de direitos do empregado, posto que só o empregador seja quem ditas às regras do jogo, portanto uma via de mão única, ficando sacrificada a parte mais frágil dessa relação empregado x empregador. Fica evidente o desequilíbrio que existe entre eles na relação trabalhista, pois a flexibilização ignora a parte mais frágil do empregado diante do empregador.

Os direitos sociais conquistados através dos Séculos, com tantas lutas e sacrifícios, não deve sofrer um retrocesso que conduza o empregado às condições que outrora vivenciou

até o Século XX, pois hoje na Constituição Federal, estão previstos direitos fundamentais, indispensáveis e irrenunciáveis, entende-se esses princípios como a impossibilidade de abdicar dos direitos concedidos pela legislação trabalhista através de ato próprio voluntário. As normas do direito do Trabalho revestem-se geralmente de caráter imperativo e irrenunciável. Para Pinto (2001, p, 53), “o Direito do trabalho é composto de leis de ordem pública, que em um Estado, estabelecem os princípios cuja manutenção se considera indispensável à organização da vida social”.

9. GLOBALIZAÇÃO: A TENDÊNCIA MUNDIAL

A flexibilização é fruto do surgimento de novas tecnologias, da informática, da robotização, que mostram a passagem da era industrial para pós-industrial, revelando uma explosão do setor terciário da economia, é nesse momento que começam a surgir os contratos distintos da relação de emprego, como contratos de trabalhos a tempo parcial, de temporada, de estágio e outros mais.

A Revolução tecnológica assim como aconteceu com a Revolução industrial e a Revolução Francesa, implantou uma concepção de relação capital-trabalho e deu início ao processo de mundialização da economia por meio da globalização, visando à criação de um mercado planetário de bens e serviços.

Apesar de a globalização ser uma integração de mercados, envolvendo questões econômicas, comerciais, aduaneiras, seus impactos no Direito do Trabalho são evidentes, pois a internacionalização dos mercados de bens e serviços, o desenvolvimento desenfreado da informática, cibernética, telecomunicações e transportes, geram a globalização do trabalho, com livre circulação de trabalhadores, intensa abertura de mercados e a migração de empresas para países de mão de obra mais barata.

O mercado terceirizado e informatizado teve a criação de diversos grupos econômicos através das privatizações, provocando o desemprego ou subemprego, não resta dúvida de que a precariedade de condição de trabalho tende a desequilibrar e desestruturar o sistema produtivo, comprometendo o desenvolvimento econômico e social.

O capitalismo emergente invoca a desigualdade leva ao progresso e permite que o interesse individual acumule capital e crescimento, valorizando o mercado em detrimento do homem, direcionando o avanço tecnológico para o fator lucro.

Com o avanço da globalização econômica, o estado entende que deve buscar novas opções para se posicionar diante das relações entre empregados e empregadores, preferindo uma filosofia mais liberal, menos intervencionista, permitindo que as relações de trabalho voltem a ser reguladas pelo mercado ignorando por completo as consequências nefastas que tal política produziu no Século XIX.

Carli (2005, p.13) afirma:

Historicamente, a Globalização tem sido indissociável de conceitos como hegemonia e dominação, da qual foi sempre, a inevitável e previsível consequência. O termo globalização e os que o antecederam, no correr dos tempos, define-se a partir de uma verdade mais profunda, isto é, a apropriação de riquezas do mundo com decorrente implantação de sistemas de poder.

9.1. FORMAS DE FLEXIBILIZAÇÃO

9.1.1. DA REMUNERAÇÃO

Em se tratando de flexibilização, o trabalhador pode ter o seu salário reduzido mediante remuneração variável, em que ele recebe uma importância fixa mensal, porém depende de alguns fatores relacionado à produção, à saber: comissões sobre vendas, de bônus pela produtividade atingida ou pela PLR (Participação nos Lucros ou Resultados), isso decorre de sua participação nos resultados positivos que a empresa obteve em determinado mês, até mesmo a não obrigatoriedade de pagamento de horas extras, ao empregado que não ultrapassar 10 (dez) minutos diários de sua jornada de trabalho, pode ser considerado uma flexibilização, conseqüentemente caracterizando jornada parcial e redução de salário, isso positivado no artigo 58 da CLT:

“§1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários”.

Os sindicatos optaram por não reposição de salários aos seus filiados, em 1998 e 1999 garantindo o emprego dos trabalhadores por certo período, isso estabelecido em acordo coletivo de trabalho.

9.1.2. DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada do trabalhador pode ser integral ou parcial, também pode ser sob forma de horas extras ou compensadas, isto é o trabalhador não trabalha em outro dia qualquer da semana, é o caso, por exemplo, do banco de horas.

A lei que alterou o artigo 59, da CLT, é a Lei nº 9.601/98, que introduziu na legislação trabalhista o denominado banco de horas, regime de compensação e prorrogação de jornada para fora dos limites permitidos pelo constituinte originário:

Pinto (2001, p. 125):

Novamente esbarra-se na liberdade cerceada ou restrita do laborador quanto à aceitação do Banco de horas. Forçosamente aceita-o, pois se não aderir à convenção coletiva da prorrogação anual da jornada de trabalho, o emprego não lhe será fornecido, engrossando, ainda mais, a fila dos desempregados.

O art. 59 da Constituição das leis do Trabalho – CLT passa a Vigorar com a seguinte redação:

Art. 59 ... § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

9.1.3. DA CONTRATAÇÃO

Existem várias formas de contratação, como trabalho em domicílio, trabalho temporário, subcontratação, contrato de formação, etc.

9.1.4. DURAÇÃO DO CONTRATO

O contrato do trabalhador pode ser determinado ou indeterminado, geralmente se contrata por tempo indeterminado, com sanções pecuniárias em caso de dispensa do trabalhador, porém devido as crises econômicas e do desemprego, o contrato por tempo determinado volta a ser utilizado nas legislações, é uma maneira menos onerosa para o empregador no que tange ao término do contrato, pois a empresa não precisa pagar indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS, nem do aviso prévio.

O contrato safra que é um contrato determinado, previsto no artigo 14 da Lei nº 5.889/73, para ser legal necessita trazer expressa a razão que justifica a sua existência, como prevê

o artigo 9º, da Lei 6.019/74, a referida lei prevê que é preciso se especificar fundamentadamente as razões que justificam a contratação de mão-de-obra por meio de contrato temporário, e o contrato de estágio está previsto na Lei nº 11.788/08, que normatizou as condições de trabalho dos estudantes e definiu o caráter educativo da atividade.

9.1.5. DISPENSA DO TRABALHADOR

O aviso prévio é uma das formas mais flexíveis de dispensa do trabalhador, com redução da indenização e de certos direitos, para a diminuição do trabalho existem os que defendem a flexibilização da dispensa do trabalhador, em que o empregador teria menos encargos, de forma a torná-la mais flexível seria uma maneira de dar continuidade ao empreendedorismo em épocas de crises com o a que estamos vivendo, o empregador usa essa desse meio para a redução em sua folha de pagamento.

Somente os trabalhadores que eram registrados antes da constituição Federal de 1988, tinham a sua estabilidade adquirida, desde que já tivessem 10 anos de empresa sem opção sobre os depósitos do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) , após a promulgação da Constituição reconhece-se que há maior facilidade para a dispensa do trabalhador em razão que não existe mais o direito a estabilidade.

Portanto, há uma maior flexibilização para a dispensa do trabalhador, em razão da inexistência de estabilidade para a grande maioria desses trabalhadores, bastando o empregador pagar o aviso prévio e as demais verbas rescisórias, incluídas aí os 40% dos depósitos do FGTS. Quando o trabalhador dispensa o empregado, de maneira a diminuir sua folha de pagamento, já pode ser considerada é uma forma de flexibilização.

9.2. EFEITOS DA FLEXIBILIZAÇÃO SOBRE AS NORMAS TRABALHISTAS

Devido a flexibilização das regras trabalhistas, não se deve chegar a precarização do emprego e da informalização do trabalho, mesmo porque o trabalhador precisa ter garantias mínimas, que são asseguradas pela Constituição Federal e pela leis infraconstitucionais e demais cláusulas estabelecidas em negociação coletiva de trabalho.

No tocante as crises, essas devem ser solucionadas entre o Estado e pelo setor empresariado, e nunca a custa do empregado, com redução de seus direitos trabalhistas. Como o trabalhador é a parte mais frágil da relação empregado x empregador, é ele quem perde com a flexibilização, onde há uma renúncia de direitos, o que somente é permitido em casos de raríssimas exceções.

Tanto o Estado, com perda de arrecadação de contribuições sociais, o empregado com a perda temporária de certos direitos, e do empregador, com a diminuição de seus lucros, são sacrificados com a flexibilização.

9.3. A FLEXIBILIZAÇÃO ATRAVÉS DO TEMPO

Ao longo dos anos houve uma evolução histórica, em relação à flexibilização do Direito do Trabalho no contexto brasileiro, onde se observa um roteiro cronológico dessa flexibilização:

- a) 1966: Lei do FGTS substitui a estabilidade por sistema de indenização;
- b) 1974: permite a criação de empresas de trabalho temporário;
- c) 1988: Constituição federal permite a redução salarial autorizada por acordo coletivo de trabalho;
- d) 1989: cai a proibição de trabalho da mulher em situações como o período noturno, ambientes insalubres ou em atividades de periculosidade, em subterrâneos, minas e subsolo e em obras de construção civil;
- e) 1994: Súmula 331, do TST (Tribunal superior do Trabalho), que amplia as hipóteses de terceirização. Cai a indexação dos salários, que passam a ser objeto de livre negociação;
- f) Artigo 492 parágrafo único, da CLT, cooperativa e vínculo de emprego se o empregador apresentar-se como cooperado;
- g) 1995: Portaria 865 do Ministério do Trabalho impede atuação de fiscais em empresa que descumprirem convenções coletivas de trabalho, hoje revogada pelo governo Lula.
- h) 1996: denúncia da convenção 158, OIT, onde uma empresa só pode demitir empregado se houver causa socialmente justificável, foi ratificada no governo de Itamar

Franco, porém, ao assumir o governo, Fernando H. Cardoso, emitiu comunicado dizendo que o Brasil não tinha interesse em adotar o acordo internacional;

- i) Lei 9.300: caráter indenizatório. Utilidade e trabalho rural, moradia e alimentação deixam de ser considerado como salário, ao ser dispensado o trabalhador não tem computado como fins de cálculo rescisórios;
- j) 1997 – lei 9.491: torna os recursos do FGTS passíveis de utilização no processo de privatização;
- k) 1998: banco de horas, Lei 9.601, o excesso de horas de dia não precisa ser pago, para isso basta que no prazo de um ano o trabalhador tenha a jornada reduzida para compensar o trabalho extraordinário, com isso o empregador deixa de pagar as horas extras;
- l) Artigo 69, da CLT: é instituída a lei de trabalho a tempo parcial;
- m) Medida Provisória 1.698: caráter espontâneo da participação nos lucros.
- n) Lei 9.608: lei do trabalho voluntário;
- o) Lei 9.601: contratação temporária através de negociação coletiva;
- p) MP 1.726: amplia as hipóteses de estágio;
- q) 1999 MP 1.878: trabalho aos domingos no comércio;
- r) Portaria 1.964 do MTE: permite o contrato de um empregado comum a vários empregadores (consórcio de empregadores rurais);
- s) Lei 10.243: deixa de ser considerado como salariais as utilidades concedidas pelo empregador (referentes a educação e material didático, transporte, assistência médica, odontológica e hospitalar, seguro de vida e acidentes pessoais e previdência privada);
- t) Lei das falências 11.101: garante em caso de falência, o privilégio do crédito trabalhista até 150 salários mínimos, acima desse valor o trabalhador passa a ser o credor menos privilegiados do que os banqueiros;
- u) 2006, Estatuto da Micro e Pequena Empresa: dispensa de exigências de controle de frequência de horários e a necessidade de menor aprendiz ser vinculado a uma instituição de ensino.;
- v) 2007, Portaria 42, do MTE: permite a redução do intervalo intrajornada mediante negociação coletiva de trabalho.

A flexibilização no Brasil, só foi elevada ao patamar de norma constitucional a partir da Carta Magna de 1988, de acordo com as circunstâncias sócio-econômicas, vem flexibilizando suas normas trabalhistas, mas é importante destacar, no entanto, que a

flexibilização na Europa ajudou a colocar os indivíduos nas novas modalidades de trabalho, tais como o trabalho por projeto, por empreita, em tempo parcial, com prazo determinado. (CARLI, 2005, p. 59)

9.4. LIMITES DA FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Para alguns, a flexibilização é benefício, para outros, o malefício, para certas pessoas é a forma de salvar a pátria dos males do desemprego, para outras, é a forma de destruir tudo aquilo que o trabalhador conquistou em séculos de reivindicações, uma forma de fazer com que o empregado pague a conta da crise econômica, uma vez que a flexibilização privilegia apenas os interesses do capital.

A flexibilização tem sido estigmatizada e por isso até hoje se torna de certa forma desaconselhável seu emprego, pois logo surgem reações, o correto seria usar o termo adaptação das normas de direito do trabalho às novas exigências do momento econômico, social, histórico e cultural que atravessamos. O contrato de trabalho deu lugar à flexibilização nas relações de trabalho, no conceito neoliberal, permitindo com isso a retirada de direitos históricos da classe trabalhadora.

O presidente Collor foi quem iniciou a inserção do Brasil nesse mundo capitalista, tendo como condutores, o enxugamento da máquina pública com privatizações de serviços estatais e a desregulamentação das relações do trabalho. Porém foi o presidente Fernando H. Cardoso quem ingressou de maneira objetiva o Brasil nesse cenário da nova ordem capitalista mundial, visto que o mesmo aprovou nas relações de trabalho algumas regras como, por exemplo, a criação do banco de horas, nova contrata por tempo determinado, contrato a tempo parcial, dentre outros. Já o no governo do presidente Lula, o setor patronal tem maior liberdade na definição das regras contratuais trabalhistas, mesmo sendo sua origem da classe operária, é o caso da nova lei de falências e da recuperação judicial, que há tempos estava estagnada no Congresso Nacional.

O Estado é a mais perfeita expressão do regime econômico predominante, é ele quem tem as normas imperativas que caracterizam a intervenção nas relações de trabalho, visando o caráter civilizatório dessas relações. 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, pois é o Estado quem confirma a validade do Direito do Trabalho, fiscalizando o cumprimento das normas trabalhistas e julgando conflitos entre capital e o trabalho para dar efetividade ao sentido da justiça social.

Dessa maneira conclui-se que o pensamento liberal, onde o conceito era de que os direitos trabalhistas que partiam da separação entre Estado e a sociedade civil, entre direito público e o direito privado, quando se notava que o Estado permanecia inerte diante dos problemas sociais, foi superado pela concepção do trabalhador como pessoa hipossuficiente, merecendo proteção do Estado.

Os principais limites à flexibilização são: a) o fato de que falar em flexibilização do direito do Trabalho significa tocar diretamente na questão da rigidez legal, problema que ganha acentuados contornos quando se tratando de Brasil, o direito está tradicionalmente assentado em base positivas o que obriga à abordagem do aspecto constitucional, não seria possível, por exemplo, estabelecer aviso prévio inferior a 30 dias (art. 7º, XXI), ato que se praticado seria nulo. b) Quando a política econômica do governo for contrariada, a norma coletiva tem, portanto, limite na proibição do Estado, é claro o artigo 623, da CLT, que será nula qualquer convenção ou acordo coletivo que contrarie proibição ou norma da política econômico-financeiro do governo no que se refere a política salarial vigente, sendo que esta convenção não produzirá qualquer efeito legal.

Nossa constituição é rígida. Em consequência, é a lei fundamental e suprema do Estado brasileiro. Toda autoridade só nela encontra fundamento e só nela confere poderes e competências governamentais. Nem o governo federal, nem os governos dos estados, nem os dos Municípios ou do distrito Federal são soberanos, porque todos são limitados, expressa ou implicitamente, pelas normas positivas daquela lei fundamental. Exercem suas atribuições nos termos nela estabelecidos. (Beltramelli, 2008, p. 67)

9.5. LIMITES CONSTITUCIONAIS

Nossa constituição é rígida, em consequência, é a lei fundamental e suprema do Estado brasileiro, toda autoridade só nela encontra fundamento e só ela confere poderes e competências governamentais, nem o Governo Federal, nem os Governadores dos Estados e do Distrito Federal, são soberanos, porque todos são limitados, expressa ou implicitamente, pelas normas positivadas daquela lei fundamental, pois exercem

atribuições nela estabelecidos. A flexibilização não poderá ser feita sobre direitos mínimos assegurados constitucionalmente ao trabalhador, salvo quando a própria Lei Maior a permitir.

9.6. LIMITES LEGAIS

São irrenunciáveis e intransacionáveis pelo empregado, aquelas normas de ordem pública, cogentes, imperativas, a norma coletiva não pode afrontar a Lei Maior, por exemplo, suprimir ou reduzir intervalo, pois se trata de norma de ordem pública e de higiene de trabalho a concessão do intervalo estabelecido no artigo 71º, da CLT, sendo assim, somente o Ministério do Trabalho é quem poderá reduzir intervalo, e não por meio de norma coletiva de trabalho é o que estabelece o parágrafo 3º, do artigo 71, da CLT, o mínimo previsto na Lei não pode ser modificado pela norma. Os limites mínimos a serem observados é a maior dificuldade, pois no sistema brasileiro os limites mínimos são constitucionais e legais.

A palavra flexibilização no mundo do trabalho, há tempo tem sua aplicação reivindicada tanto no que diz respeito á rotina da relação trabalhista, quanto naquilo que relaciona ao Direito do Trabalho, enquanto no primeiro caso as mudanças de parâmetros foram e estão sendo experimentadas rapidamente, é forçoso reconhecer que no plano jurídico, a questão comporta mais cautela, principalmente porque no caso brasileiro, há todo um ordenamento jurídico vigente, estabelecido em uma Constituição Federal do tipo rígida, que tem suas raízes no Estado de Bem-estar Social.

Neste diapasão, em território brasileiro a flexibilização, experimenta limitações legais que delimitam exigências que devem ser satisfeitas perante a sua implantação que são: a) somente seja promovida através de convenção b) que digam apenas a respeito daquelas que são autorizadas constitucionalmente (redução salarial, compensação de jornada de trabalho e extensão da jornada de trabalho em turno ininterrupto de revezamento), c) que o resultado dessa flexibilização resguarde, em termos práticos, a vida, e a dignidade do trabalhador, d) que assegure a contrapartida que justifique a relativização dos direitos trabalhistas.

Está expressa no artigo 9º, da CLT, a limitação à disponibilidade dos direitos trabalhistas, que considerou nulo todo ato que vise a desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos

direitos trabalhistas previstos na Lei, a Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 468, que considerou nula a alteração contratual que cause prejuízo ao trabalhador, e no artigo 444, da mesma CLT, que autorizou a criação de outros direitos pela vontade das partes, desde que não firam as Leis e as normas coletivas.

Resta assim, analisar a flexibilização que possa tornar menos rígida a normatização trabalhista, não pela desregulamentação simplesmente, mas pela aplicação diferenciada dos parâmetros legais, no sentido de satisfazer as peculiaridades de cada caso.

No Brasil, até por evolução histórica o quadro normativo, demonstra que tais vantagens sociais integram um conjunto rígido de direitos, que a todo custo deve ser preservados.

Porém, se admitir a inexistência de direitos laborais estará configurado o retorno ao status histórico já vivido em tempo anterior à implantação do Direito do Trabalho, promovendo a retomada ao liberalismo puro, com o agravante, para conquistas trabalhistas, da atual crise de consciência de classe dos trabalhadores.

É evidente que não se pode negar que há uma flexibilização estrutural, uma adaptação à mudança da base de produção e à adoção de novos recursos tecnológicos e inovações organizacionais. Porém a flexibilização predatória, que visa a redução de custos e, uma vez levada aos limites extremos, resulta numa exploração de trabalho e relações precárias.

Deixar para o mercado o equilíbrio entre as partes, no que tange a legislação trabalhista é algo preocupante, numa relação desigual de forças é preciso rigor para garantir o mínimo de condições ideais para a parte mais frágil, no caso o trabalhador. Ao retirar do Estado e desprezar essa regulamentação ao mercado, corre-se o risco de que o lucro assuma a posição central, em vez do trabalho.

9.7. OS PRÓS E CONTRA DA FLEXIBILIZAÇÃO

Como as máquinas poderão assumir o lugar dos trabalhadores, o que vai acontecer com o mundo do trabalho humano, nesse novo universo?

Estamos vivendo na verdade a mesma crise que ocorreu na transição da sociedade agrícola para a industrial, porém essa mudança ocorre de modo mais rápido e, por isso mesmo, mais traumática, pois o modelo de fábrica, mesmo após dois séculos de seu

surgimento, ainda não colonizou vastas regiões do planeta. Por outro lado, a informatização, que hoje é extremamente célere e sua difusão são particularmente profunda, graças aos meios de comunicação de massa, capaz de atingir lugares mais remotos onde nem mesmo o Estado e a civilização chegaram.

Também houve mudanças nas condições de vida, são outras as condições de trabalho, há necessidade portanto, de um novo modelo de Direito do Trabalho, do contrário, o modelo atual será completamente ineficaz. Para que haja uma adaptação à nova realidade é que se faz necessário uma flexibilização das normas trabalhistas.

Há necessidade de mudanças de alguns rigores do Direito do Trabalho, para que se possibilite a manutenção de empregos e a contratação de novos trabalhadores, isso poderá ser feito através de uma legislação mais flexível, aliada com a negociação coletiva de trabalho. A rigidez da legislação pode estimular o empregador a não contratar novos empregados.

As regras são ditadas pela realidade imposta pelo mercado, a proteção excessiva desprotege e discrimina, causando até mesmo o desemprego, nem toda proteção é positiva.

Não só os que têm empregos, mas também os que trabalham devem ser tutelados pelo Direito do Trabalho, deve-se estabelecer um mínimo de proteção, para todos. A flexibilização é uma forma de harmonização entre o social e o econômico, se o sistema desaparecer com o decurso do tempo, nada adiantará estabelecer esse sistema protetor.

Também é preciso que se pense na manutenção da empresa, para que essa possa gerar novos empregos, pois se houver mão de obra no mercado, e, não existirem empresas para emprega-los isso tudo será uma utopia.

Por outro lado, as condições de trabalho não podem ficar a mercê da flexibilização, pois do contrário, o empregado ficaria completamente desprotegido, portanto deve existir um mínimo de garantia prevista em Lei, ficando o restante a critério de empregado e empregador fazer a negociação.

Aguarda-se que em respeito aos séculos de luta, e ao anseio popular traduzido pela atuação constituinte originária, as posturas dos Sindicatos, com relação a flexibilização, nas negociações coletivas, bem como o Poder Judiciário, no julgamento da validade dos instrumentos normativos autônomos, priorizem a dignidade humana e o direito fundamental do trabalhador.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho é fonte inesgotável de valor social, econômico, político, no Brasil a flexibilização do Direito do Trabalho vem acontecendo de forma gradual, porém essa flexibilização implica em perda das conquistas que foram obtidas ao longo de muitos Séculos, fruto de lutas que resultaram em perdas de sangue e até vidas.

O operariado brasileiro, cada vez mais pobre, recebe um dos salários menores mínimos do mundo, sofrem com a falta de recursos para a saúde, educação, habitação e segurança, direitos de primeira geração, que são procrastinados em detrimento das mazelas de incontroláveis contas públicas.

A dignidade do homem, conquistada através dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, que figuram como direitos de segunda geração sucumbem com o fantasma do desemprego.

A flexibilização é o momento que o dono do capital, das máquinas, da matéria-prima, do conhecimento, da influência, tem para impor ainda mais frente ao empregado, que é hipossuficiente, uma vez que este dispõe tão somente de sua capacidade de trabalho físico ou intelectual.

A dignidade do trabalhador acontece com o pleno emprego, com a observância à Constituição, aos princípios gerais do Direito do trabalho. O estado de Direito brasileiro deve zelar e proporcionar à sociedade, ao desempregado, a liberdade de admissão ao contrato de trabalho a prazo indeterminado. Através desta forma normal de contrato, o próprio trabalhador empenhar-se-á em conquistar e galgar sua ascensão profissional. O Estado, por sua vez, assentado na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, incrementará a ordem econômica, assegurando aos cidadãos existência digna.

No momento em que se permite a diminuição de direitos, começa-se a trilhar um caminho onde muito fácil será não cumprir o que está escrito na Lei. Este caminho poderá levar a outra realidade ainda pior que a flexibilização, que é a desregulamentação do direito do trabalho, isto é a revogação das normas protetoras ao trabalhador.

Não se combate o desemprego com leis flexíveis, imorais e injustas que criam desigualdade entre os próprios trabalhadores e prioriza o capital, a dignidade do

trabalhador não pode ser arruinada com a concomitante supressão de direitos historicamente reconhecidos, sobre tudo, 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, a manutenção do pleno direito à cidadania e a preservação do seu trabalho.

O retrocesso é inadmissível, vez o homem passou a ser detentor de direitos fundamentais, irrenunciáveis e absolutamente indispensáveis.

O direito de ter um emprego e nele permanecer, no Brasil, afigura-se a uma frágil chama de vela, que poder ser apagada pelo vento, não se pode concordar com estratégias desenvolvidas pelo empresariado, 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.

Não se pode acreditar que a flexibilização seja a solução para as condições desumanas ainda existentes, uma maior fiscalização por parte do poder público talvez fosse a solução, não há dúvidas de que a tutela do Estado deve existir, nesse caso, um intervencionismo humanista que garanta as condições mínimas de vida para o trabalhador.

Não obstante, deve-se enfatizar a necessidade de se promover uma ampla reforma legislativa trabalhista, haja vista que a CLT – foi editada nos idos de 1943, portanto há 73 anos, e ainda vigente em nosso País, mesmo com evidentes alterações ocorridas durante essas décadas, pois a mesma encontra-se desatualizada, principalmente diante da acentuada revolução tecnológica mundial, pelo qual o Brasil também vem passando.

É inegável 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 opostos da realidade em que vivemos, porém esse aprimoramento desejado não pode ocorrer de forma a conflitar com valores constitucionais hoje em vigor, os quais garantem a proteção ao trabalhador.

Espera-se que as relações de trabalho se aperfeiçoem no futuro na direção do direito ao trabalhador, o contrato de trabalho envolve a vida do trabalhador, colocando-o em situação de subordinação ao próprio homem, detentor do capital.

Nessa reflexão, espera-se que o Poder Judiciário cumpra o seu papel, que é de suma importância, cabe ao Juiz, na relação com a lei, com o Direito, o dever de aplica-lo de guardar e observar a ordem constitucional.

A Constituição Federal, que prega a proteção e a valorização do trabalho, deve ser aplicada indistintamente a todos os trabalhadores, pois seu fim é a tutela do trabalhador e não do trabalho em si, uma vez que seu conteúdo traduz a possibilidade de que seja protegido o trabalhador, e que este possa desenvolver suas atividades em condições mínimas de dignidade e segurança, resgatando sua identidade e minimizando a desigualdade existente entre ele e o tomador de serviços.

11. REFERÊNCIAS

11.1 BIBLIOGRAFIAS

- BARROS, Cássio M. J. **Trabalho e Processo. Flexibilização no Direito do Trabalho**, 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1994.
- BELTRAMELLI NETO, Silvio. **A flexibilização do Trabalho Sob o Enfoque Constitucional**, São Paulo: LTr, 2007.
- BELTRANELLI NETO, Silvio. **Limites da Flexibilização dos Direitos trabalhistas**, São Paulo: LTr, 2008.
- CARLI, Vilma Maria Inocência. **A Flexibilização dos Contratos de trabalho**, Campinas: ME Editora e Distribuidora, 2005.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 6 ed. São Paulo: LTr, 2005.
- GÊNOVA, Leonardo. **O Princípio da Proteção no Século XXI**, São Paulo: LTr, 2009.
- JUCÁ, Francisco Pedro. **Renovação do Direito do Trabalho: Abordagem Alternativa à Flexibilização**, São Paulo: LTr, 2000.
- MACIEL, José Alberto Couto. Flexibilização da CLT, Revista **Jurídica Consulex**. 2002.
- MALHADAS, Júlio. A Flexibilização das condições de trabalho em face da nova Constituição. **Curso de Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.
- MONTESSO, Cláudio José. Flexibilização uma Ameaça aos Direito do Trabalhador, **Revista Anamatra**, 53 ed. 2º semestre de 2007.
- PINTO, Bernadete Edith de Rosa. **A Flexibilidade das relações de Trabalho**, São Paulo: LTr, 2001.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. **Repertório de conceitos trabalhistas**. v. 1. São Paulo: LTr, 2000.
- PIOVESAN, Cristina Flávia. **Direitos Humanos**, São Paulo: Saraiva, 2014.
- 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, Wilma Nogueira de A. V. da. **O Princípio da Proteção e a Flexibilização do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.
- SPENGLER, Fabiana Marion. **Tempo, Direito e Constituição**, Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

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

ZIMMERMANN, Carlos F. **Direito do Trabalho**, São Paulo: Saraiva, 2007.

11.2. ELETRÔNICAS

ABREU, Rogério Roberto G. de. Modernização das relações de trabalho – Falácias do discurso neoliberal. Disponível em: <http://www.trt.gov.br/revista/6reogério.htm> Acesso em: 08.07.2016.

SILVA, Jorge E. O nascimento da organização sindical no Brasil e as Primeiras lutas operárias (1890-1935) Disponível em: <http://www.midiaindependente.org> Acesso em: 08.07.2016.

A tutela do Direito ao Trabalho Digno. Disponível em: www.academaia.edu/511291. Acesso em 07.07.2016

Nilzalet.blogspot.com.br/2009 Acesso em: 07.07/2016.