

A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Vanessa Horst

Lajeado, outubro de 2005.

CENTRO UNIVERSITÁRIO - UNIVATES
CURSO DE DIREITO

A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Vanessa Horst

Trabalho apresentado à disciplina de Direito do Trabalho II, para a complementação da nota do 2º bimestre.

Professora: Fernanda Pinheiro
Brod.

Lajeado, outubro de 2005.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho se propõe a realizar uma análise dos principais aspectos que envolvem a discussão acerca da possibilidade de flexibilização da legislação trabalhista.

O crescimento econômico verificado nas últimas décadas não foi suficiente para a constituição, no Brasil, de uma sociedade salarial justa.

Constata-se o crescimento do fenômeno do desassalariamento, ao mesmo tempo em que expandem as ocupações precárias e informais. O excedente de mão-de-obra tornou-se um problema de difícil solução.

A realização de uma reforma trabalhista, através da flexibilização de direitos (redução de salários, redução de jornada, diminuição de encargos aos empregadores, entre outros) é considerada, para alguns, a melhor forma de incrementar a oferta de empregos.

2. A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Os direitos trabalhistas, atualmente consagrados na Consolidação das Leis do Trabalho, na Constituição da República e nas normas internacionais de trabalho estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho, são resultado do esforço empreendido pelos trabalhadores que, historicamente, estiveram submetidos a condições de trabalho degradantes.

O Direito do Trabalho nasceu em uma época de prosperidade econômica, quando os trabalhadores, excessivamente explorados, começaram a se organizar e a reivindicar melhores condições de vida e de trabalho, resultando uma série de conquistas para os mesmos e para a sociedade.

O desenvolvimento industrial que se iniciou no século XVIII, ensejou o surgimento de classes sociais opostas. Com a finalidade de reduzir as desigualdades existentes entre os indivíduos que detinham os meios de produção e aqueles que ofereciam sua força de trabalho, o Estado passou a ampliar suas atribuições, adotando uma **doutrina intervencionista**, o que caracterizou o chamado "Estado Providência". Tal medida visava harmonizar os interesses individuais que estavam em atrito em virtude da política econômica de livre concorrência.

Nesse aspecto intervencionista a ação do Estado se deu de maneiras diversas, regulamentando a iniciativa privada, fomentando-a e vigiando-a, ou substituindo-a pelo interesse coletivo.

No Brasil, a legislação trabalhista foi elaborada a partir da Revolução de 1930, durante o governo do Presidente Getúlio Vargas, que criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e por meio do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, promulgou a Consolidação das Leis do Trabalho.

Desde então, verifica-se o contínuo aumento dos índices de produção de bens para os quais contribuem cada vez menos trabalhadores. Desde o início da era capitalista, a sociedade vem privilegiando sobremaneira os resultados financeiros, elegendo o lucro como um objetivo em si mesmo, em detrimento da valorização dos fins sociais voltados para as necessidades básicas do próprio homem.

As transformações no âmbito das relações de trabalho, marcadas pelo avanço da tecnologia e a conseqüente mecanização da mão-de-obra, pela possibilidade de exploração de mão-de-obra barata por uma empresa até mesmo fora de seu país de origem, bem como pelas persistentes crises contemporâneas têm tido um impacto destrutivo sobre a oferta de emprego, gerando o desemprego em massa e dúvidas acerca da aplicabilidade das normas do Direito do Trabalho, tal como foram construídas ao longo do tempo.

Também o fato de a concorrência ter-se acirrado com o aumento das facilidades no comércio exterior, faz com que as empresas procurem reduzir seus gastos ao máximo, mesmo que isso acarrete em mais desemprego, miséria e exploração.

As crises econômicas que se sucederam provocaram o surgimento de novas formas de contratação geradoras de relações de trabalho atípicas e informais. Dessa forma, tornou-se comum o contrato por tempo determinado, admitindo-se ainda os contratos de temporadas, contratos de estágio, antecipação de aposentadorias, terceirização de serviços, entre outros.

Comentando esse fato, Xisto Tiago de Medeiros Neto, Procurador-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 21ª Região afirma:

“Orgulhosa do apogeu tecnológico alcançado, a sociedade contemporânea desconcerta-se diante de um inquietante paradoxo: quanto mais gera riqueza mais desvaloriza, discrimina e descarta o trabalho humano. Expressiva parcela da população cumpre, revoltada, a pena aviltante da exclusão do trabalho e assiste, indefesa, a contradição entre o aumento vertiginoso da produção de bens e a diminuição da utilização da mão-de-obra”.¹

O atual modelo de Direito do Trabalho tem sido acusado de consistir em um fator de rigidez do mercado de emprego e da alta de custo de trabalho, e, desse modo, de contribuir para a diminuição dos níveis de emprego e conseqüente estímulo ao desemprego.

Inescapável a conclusão de que o universo do trabalho é o palco das maiores transformações, desafios e incertezas nas sociedades organizadas. Em nosso país, estima-se que mais da metade de toda atividade produtiva encontra-se na informalidade, alheia a qualquer regulamento. Desse modo, imperioso reconhecer que todo o ordenamento jurídico-trabalhista atinge menos da metade das pessoas que exercem atividades laborais, restando a grande parcela deste contingente sem qualquer proteção.

Por outro ângulo, Xisto Tiago Medeiros Neto considera:

“(…) vislumbra-se uma tendência progressiva à precarização das relações de trabalho, circunstância que está presente, por exemplo, no excesso de fraudes produzidas nos contratos de trabalho, na terceirização ilegal das atividades empresariais, na mercantilização oportunista da mão-de-obra (principalmente pelas falsas cooperativas de trabalho), na exploração ilícita do trabalho de crianças e adolescentes e no descaso para com as normas de proteção à segurança e à saúde do trabalhador.

É doloroso comprovar que o cidadão, pela urgência de sobreviver, submete-se, sem maiores reações, em busca de uma renda mínima, às formas e condições mais aviltantes de trabalho, pois a necessidade do alimento e o desespero da carência decompõem o núcleo de essência moral do ser humano. A vontade e a liberdade do trabalhador anulam-se diante da precisão do momento”.²

É em virtude dessa realidade atuante do desemprego, em contraposição à rigidez da legislação, que se propagou um movimento de idéias tendentes à flexibilização do Direito do Trabalho.

¹ MEDEIROS NETO, Xisto Tiago. O Direito ao Trabalho Digno, 2003.

² MEDEIROS NETO, Xisto Tiago. O Direito ao Trabalho Digno. 2003.

Aqueles que sustentam a necessidade de flexibilização, afirmam que a legislação do trabalho tem que estar mais aberta à economia e às necessidades de adaptação à situação momentânea vivenciada pelo país. Seria necessária a adaptação do Direito do Trabalho aos “novos tempos”, visto que se encontra marcado pelo forte intervencionismo estatal, reflexo do autoritarismo da época em que foi gerado, constituído preponderantemente de normas de ordem pública, o que contribui para o imobilismo empresarial e estimula a especulação financeira, inclusive internacional.

Com efeito, o Direito do trabalho vem, tradicionalmente, rotulado por apresentar um caráter protecionista em relação ao empregado.

Verifica-se, contudo, que o denominado **intervencionismo estatal** nas relações de trabalho, por meio das normas de Direito do Trabalho, é apenas uma reação ao liberalismo clássico em busca da garantia da dignidade humana.

A flexibilização ou mesmo a desregulamentação ou modernização do direito do trabalho, com vistas a um menor custo de produção, parece beneficiar principalmente os donos dos meios de produção e possivelmente geraria uma maior desigualdade econômica.

Em verdade, é possível acreditar que a redução do nível de proteção do trabalhador seja uma forma de gerar empregos, imaginando que os impedimentos à criação de novos postos são os encargos trabalhistas. No entanto, estudos realizados em outros países revelam que o fato de liberalizar as relações de trabalho não traz geração de emprego, e sim estagnação econômica.

Jorge Pinheiro Castelo, referindo-se ao movimento de flexibilização das normas de Direito do Trabalho, afirma: *“os governos precisam ter em mente uma política econômica que não prejudique a criação de riqueza pelo setor privado, mas, principalmente, que satisfaça as demandas sociais de suas populações”*.³

³ CASTELO, Jorge Pinheiro. O Direito do Trabalho do século novo. 2000.

Com efeito os esforços empreendidos na regulamentação dos direitos dos trabalhadores, por meio da elaboração de normas têm se mostrado insuficientes para realizar os ideais de justiça social e igualdade entre os homens.

A Juíza do Trabalho Kátia Magalhães Arruda, em sua obra “Direito Constitucional do Trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal” pondera:

“A proposta de desconstitucionalizar e desregular os direitos trabalhistas rompe com princípios basilares do direito constitucional e do trabalho. Afirmam os neoliberais que as normas trabalhistas engessam a relação entre capital e trabalho e que certos direitos deveriam ser retirados da Constituição, o que provocaria novos empregos. Mas o que há de verdadeiro em tais afirmações?”⁴

A partir desse questionamento, a Juíza do Trabalho reflete acerca de três propostas apresentadas com solução para minorar o desemprego e incrementar a relação entre empregados e empregadores:

1. A desregulamentação e desconstitucionalização dos direitos trabalhistas.

Considerando essa premissa, os direitos trabalhistas não mais seriam garantidos por leis, mas através da negociação entre as categorias de trabalhadores envolvidas. A idéia seria negociar cada direito entre patrões e empregados, espelhando-se na situação vivenciada em países que não possuem uma legislação trabalhista específica.

A desregulamentação poderia ocorrer de diversas maneiras:

a) no âmbito específico do trabalho, tanto na possibilidade de intensificar a jornada de trabalho diária quanto na mobilidade interna dos empregados;

b) no âmbito da formalização do emprego, viabilizando a despedida de empregados sem custos e a contratação precária de trabalhadores por prazo fixo ou subcontratados; e

c) no âmbito salarial, permitindo que os salários sejam livremente determinados pelo mercado.

O problema da desregulamentação no Brasil, se deve ao fato de que as soluções negociadas exigem dois requisitos inexistentes em nosso país: um alto nível de educação e cidadania e o fortalecimento dos sindicatos, que passariam a ser os maiores responsáveis pela negociação e defesa dos interesses de suas categorias representadas.

Contanto que se persista no ideal de dignidade humana como objetivo maior do direito laboral e sem retirar do Estado o dever de gerenciar normas básicas de direito do trabalho, seria viável uma transição, a partir da qual o direito coletivo do trabalho pudesse ser o grande produtor de normas a serem observadas nas relações entre empregados e empregadores.

Ocorre que o poder de barganha dos sindicatos é inversamente proporcional à expansão do desemprego, o que tem contribuído para o declínio e enfraquecimento dos sindicatos e seus associados. Ao mesmo tempo em que se estimula a criação e manutenção de direitos pela via negocial, desarticula-se a entidade que poderia proteger os trabalhadores.

Há autores que destacam a diferença entre os termos “desregulamentação” e “flexibilização”. Ney Lopes de Souza afirma:

“O termo flexibilização tem sido usado com uma conotação pejorativa (...). Flexibilização significa a possibilidade dos interlocutores sociais negociarem as condições de trabalho, priorizando a atuação de sindicatos e entidades representativas profissionais e econômicas em detrimento da atuação estatal. É conceito, portanto, totalmente diferenciado de ‘desregulamentação’”.⁵

2. A contratação por prazo determinado e outras formas precárias de contratação.

Afirma a Juíza do Trabalho Kátia Magalhães Arruda:

“Há uma tendência mundial voltada para a redução do número de trabalhadores com relação jurídica permanente com a empresa e a contratação de uma força de trabalho facilmente rotatória e que possa ser demitida sem custos, ocasionando uma regressão nos direitos sociais”.⁶

Desse modo, os contratos por prazo determinado proporcionariam um aumento do índice de empregos através da contratação provisória de trabalhadores, retirando alguns direitos, tais como aviso prévio, diminuição do valor dos depósitos e na multa do FGTS.

Apesar disso, sustenta:

“Assim como a desregulamentação não altera o número de trabalhadores que um empresário vai contratar, podendo no máximo garantir-lhe um lucro ainda maior, esse mesmo empregador não vai contratar mais empregados só porque agora poderá fazê-lo de forma temporária. O que incentiva a contratação é a necessidade, o aumento da demanda dos produtos ou obras, o aumento de atividades a serem desenvolvidas na empresa e não a possibilidade de contratar por tempo determinado”.⁷

3. A extinção da Justiça do Trabalho

Acerca dessa medida, a Juíza Kátia tece críticas ao projeto de Emenda Constitucional tendente à extinção da Justiça do Trabalho, em razão de considerá-la protecionista e um empecilho à preponderância do mercado sobre o trabalho. Sustenta, ainda, que a efetivação dos direitos trabalhistas só se dá através do livre acesso à Justiça do Trabalho, que contribui sobremaneira para o equilíbrio da relação entre empregados e empregadores.

⁶ ARRUDA, Kátia Magalhães. Direito Constitucional do Trabalho. 1998.

⁷ ARRUDA, Kátia Magalhães. Direito Constitucional do Trabalho. 1998.

3. CONCLUSÃO

O presente trabalho analisou alguns aspectos da discussão acerca da proposta de flexibilização do Direito do Trabalho.

Nas relações de trabalho atual, vislumbra-se uma tendência pela busca de uma atuação intensa das partes que formam a relação de emprego, a fim de que estas estabeleçam as condições a serem observadas durante o contrato de trabalho.

Ocorre que os trabalhadores estão sendo forçados a suportar condições de trabalho cada dia menos favoráveis, além de lhes serem retiradas conquistas que acreditavam estarem solidamente implantadas, o que corresponde a um novo espírito do Estado menos centralizado, mais aberto aos grupos organizados e mais preocupado com a eficácia e bem estar da comunidade como um todo e não apenas de um parcela de privilegiados.

Apesar disso, a eventual solução do impasse travado entre empregados, empregadores e o Estado não se mostra suficiente para resolver o grave problema do desemprego.

Não seria razoável atribuir o alto índice de desemprego à existência de uma legislação protetora do empregado, o que já restou comprovado através de estudos realizados em diversos países. Nesse sentido, o entendimento de Maurício Rands Coelho Barros:

“A rigidez do mercado de trabalho, assim como a rigorosa legislação protetiva do emprego não influenciam fortemente o desemprego. Desemprego alto é causado por seguros desemprego de duração ilimitada e por baixos standards educacionais nos extratos mais baixos do mercado de trabalho – o fenômeno da exclusão”.⁸

O incremento do número de empregos é um problema de prioridade política, associada à opção por executar um conjunto de medidas capazes de aliar a estabilidade econômica com crescimento e inclusão social.

O problema da flexibilização das normas de Direito do Trabalho no Brasil esbarra no enfraquecimento das entidades sindicais, atônitas diante do avanço do novo tipo de capital, que atualmente não encontra barreiras para se desenvolver.

“O certo é que o Estado brasileiro tem o árduo papel de coordenar sua política de emprego com a regra de proteção contra o desemprego, incrementando técnicas de fomento ao emprego ou de repartição, sem que os requisitos legais e socialmente exigíveis sejam relegados, até porque a opção política e legislativa não apenas é influenciada pela situação geral do país e do mundo, mas também influencia a conformação do mercado e cumprimento espontâneo dos direitos consagrados, valendo ressaltar que caberá ao Estado incrementar uma fiscalização efetiva nas empresas que adotem essas novas formas de contratação, a fim de evitar que os direitos trabalhistas sejam totalmente esmagados”.⁹

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARRUDA, Kátia Magalhães. **Direito Constitucional do Trabalho**: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal. – São Paulo: Ed. LTr, 1998.

ARRUDA JÚNIOR, Edmundo Lima de (org.). **Lições de Direito Alternativo do Trabalho**. – São Paulo: Ed. Acadêmica, 1993.

CASTELO, Jorge Pinheiro. **O Direito do Trabalho do século novo**. Revista Jurídica Consulex. n. 48, Dez/2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 1 ed., São Paulo: Atlas, 2000.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago. **O Direito ao Trabalho Digno**. In: Ministério Público do Trabalho. (internet) – <http://www.mpt.gov.br/publicacoes/pub07.html>. (capturado em 18.Out.2005).

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 ed., São Paulo: Saraiva, 1997.

PEREIRA, José Luciano de Castilho, et al. (org.) **Flexibilização no Direito do Trabalho**. 2. ed. SP: IOB Thomson, 2004.