

# FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Maria Salete Dalla Vecchia Ghisleni<sup>1</sup>

## 1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é um ramo da Ciência do Direito muito dinâmico.

O Brasil, não fugindo à regra da maioria dos outros países, vem sofrendo significativas alterações no mercado de trabalho, desde o período pós-guerra, intensificando-se na última década. Ditas alterações, em consequência das novas tecnologias, da globalização, da internacionalização das economias, das crises econômicas, vêm contribuir para o desemprego em massa e a ampliação do trabalho informal, constituído este pela força de trabalho excedente.

Em virtude dessa realidade, em contraposição à rigidez da legislação, surge a idéia de flexibilização e desregulamentação, a qual vem sendo avaliada por especialistas e operadores da área do Direito Laboral.

O país já tem sinais concretos de flexibilização, apresentados na forma de contratar, na compensação de horas excedentes, na jornada de trabalho, na duração do contrato, entre outras.

A discussão justamente gira em torno do benefício ou malefício que isto pode trazer ao trabalhador e sua família, haja vista que essa flexibilização somente virá subtrair direitos já incorporados à vida do trabalhador, resultado de muitas lutas travadas ao longo dos últimos séculos, ou seja, desde a Revolução Industrial, iniciadas na Europa e Estados Unidos e continuadas no Brasil.

Pretende-se, pois, discorrer a respeito do tema e refletir sobre a responsabilidade de cada setor sobre o assunto telado, ou seja, Estado, governantes, políticos, sindicatos, sociedade civil, universidades, exigindo de todos reflexão e compromisso com uma ordem social mais justa, haja vista envolver a grande massa da população, onde está concentrada a força do trabalho deste país. Ademais, que o trabalho e a vida digna são direitos de todo o brasileiro, garantidos constitucionalmente.

---

<sup>1</sup> Maria Salete é acadêmica do 10º semestre do Curso de Direito do Centro Universitário Univates, de Lajeado/RS. Publicação: dez/06.

## **2 FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO**

Antes de entrar propriamente no assunto flexibilização do Direito Laboral, faz-se necessário trazer a lume alguns pontos da evolução histórica do Direito do Trabalho, com o objetivo de se compreender melhor o posicionamento deste artigo sobre a possibilidade/necessidade de tornar a lei trabalhista mais maleável, menos rígida.

### **2.1 Evolução histórica do Direito do Trabalho**

A formação histórica do Direito do Trabalho está vinculada à Revolução Industrial, processo que se desenvolveu na Inglaterra, no século XVIII, em cujo período, mais precisamente no ano de 1712, foi descoberta a máquina a vapor por Thomas Newcomen, logo empregada com fins industriais e aperfeiçoada por volta da segunda metade do mesmo século (Manus,2002).

O desemprego rural que se fez abater sobre a Inglaterra, desde o século XVI, levou o trabalhador do campo para a cidade, buscando trabalhar na indústria, que passou a desenvolver-se em larga escala. Grandes grupos trabalhavam nas minas, na conquista das riquezas do subsolo. Residiam próximos aos locais de trabalho, expondo-se a perigos constantes, como incêndio, explosões, intoxicações, poeira, inundações e desmoronamentos, sempre vitimando trabalhadores por esses perigos ou por doenças conseqüentes, ficando afastados do trabalho sem assistência.

Da mesma forma, juntava-se a mão-de-obra em torno da indústria metalúrgica, de tecelagem e outras, incluindo aqui a participação de mulheres e crianças, cujos salários eram sempre mais baixos. Afirma Pinto (2003, p. 26): "O Direito do Trabalho é fruto da inteiração do *fato econômico* com a *questão social*. [...] Sua evolução adveio da Revolução Industrial. Seu Registro de Nascimento pode ser encontrado na Inglaterra".

O proletariado tomou forma, onde os trabalhadores tinham jornada de 14 a 16 horas, habitavam em condições subumanas, tinham prole numerosa, não dispunham de desenvolvimento intelectual e recebiam baixa remuneração em troca ( Nascimento (2005, p.12). O mesmo autor assim se pronuncia: "O proletário não é um ser acabado, senão um ser diminuído. [...] É um desajustado, sem patrimônio, sem casa, sem cidade, às vezes longe da Pátria. É dependente e passivo" (p. 13).

Não havia contratos escritos de trabalho. Havia livre acordo que sempre favorecia o patrão, o qual encerrava a relação de emprego no momento que lhe

aprouvesse. Essas grandes concentrações de trabalhadores ao redor da máquina, antes dispersos em pequenos núcleos artesanais, onde desenvolviam suas habilidades pessoais e eram reconhecidos por isso, agora igualaram-se em termos de atividade, não distinguindo nem mão-de-obra feminina nem infante-juvenil. A única diferença era o salário bem menor para mulheres e crianças que, em geral, tinham a mesma jornada de trabalho.

Todo esse sofrimento e insegurança foi tornando insuportável a vida dos trabalhadores e criou-se uma consciência coletiva pelos mesmos ideais, pela necessidade de libertação, buscando uma vida digna e justa. Bem o coloca Gomes (2005, p. 2): “A identidade de condições de vida cria sólidos liames de solidariedade entre os membros do grupo social oprimido” que os fortifica para reivindicar direitos. Segue o autor dizendo que “o impulso inicial dado para o aparecimento do Direito do Trabalho foi obra do próprio operário, e não benevolência de filantropos, da classe patronal, ou do Estado” (p. 2-3).

Manus (2002, p. 26) afirma:

Este é o cenário em que nasce o Direito do Trabalho. A produção industrial cria aquelas grandes concentrações de trabalhadores ao redor da máquina e a superexploração desses mesmos trabalhadores pelos patrões, sem qualquer limite, tornando insuportável a vida que passam a levar e estimulando a procura de uma solução para estes graves problemas.

Observe-se que, à época das revoluções, o liberalismo econômico permitia que as forças do mercado ditassem as regras a serem estabelecidas entre empresário e empregador, sem nenhuma interferência do Estado.

Buscaram, então, os trabalhadores, garantias estatais para seus direitos, através do Movimento Sindicalista decorrente da Revolução Popular Francesa (1848), da publicação do Manifesto Comunista de Marx e Engels, contestando o individualismo pregado pela Revolução Francesa (1789). Contudo, somente ao final da Primeira Guerra Mundial (1914), efetivamente ocorreu a intervenção do Estado nas relações entre empregados e empregadores, com a criação da organização Internacional do Trabalho. Em seguida, algumas Constituições passaram a reconhecer direitos básicos do trabalhador e coibir abusos por parte do empregador. Consolidou-se, a nível mundial, o Direito do Trabalho em 1948 pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, que reconheceu efetivamente as entidades sindicais (Manus, 2002).

Sobre a origem dos direitos do trabalhador, leciona Martins Filho (2002, p. 6):

O Direito do Trabalho surgiu, assim, da luta dos trabalhadores pelo reconhecimento da dignidade do trabalho humano, das condições em que se

deve desenvolver e o que lhe corresponde em termos de retribuição pelo esforço produtivo.

Pode-se dizer que o Direito do Trabalho é uma consequência da questão social criada, a partir da Revolução Industrial, quando, de um lado, estavam os trabalhadores que passaram a sentir a necessidade de valorizar a força do próprio trabalho e de preservar a própria dignidade e, do outro lado, delineava-se o desenvolvimento industrial, com uma nova face, fruto do avanço científico, que exigia uma participação mais efetiva da mão humana.

## **2.2 Evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil**

De acordo com Manus (2002), o Brasil passou por fases na evolução do Direito Trabalhista, sendo o primeiro momento marcado pelo Liberalismo Monárquico (1822 a 1888), Liberalismo Republicano (1889 a 1930) e a Fase Intervencionista, de 1930 até os dias de hoje.

No Liberalismo Monárquico o trabalho era executado pelos escravos, que não eram sujeitos a qualquer direito. Já, a Abolição da Escravatura, segundo Pinto (2003, p. 40), trouxe uma “radical mudança nas condições de utilização da mão-de-obra”, culminando com a liberdade de associação, que é a marca do período republicano, inserida na Constituição de 1891.

Durante o Liberalismo Republicano, além da Carta Constitucional de 1891, surgiram leis de sindicalização, de 1903 a 1907, com pouca aplicação. O Código Civil de 1916, continha um capítulo sobre a locação de serviço, lei sobre acidentes de trabalho (1919), lei sobre caixas de pensões e aposentadoria (1923) e, em 1925, a lei sobre férias (Gomes, 2005).

A influência internacional, através do movimento migratório europeu, trouxe a militância de operários experientes das primeiras lutas sindicais havidas naquele continente. Ao mesmo tempo, no saber de Pinto (2003), ocorreram fatores externos como: Tratado de Versalhes, que preconizava nove princípios gerais relativos à regulamentação do trabalho. Convenção de Genebra (1921) e a criação da Organização Internacional do Trabalho, frutos da 1ª Guerra Mundial (1914/1918).

Destarte, o trabalhador brasileiro movimentou-se, desde então, pela conquista de melhores condições de trabalho. Ao examinar o assunto, assim se pronuncia Arruda (1998, p.30):

A história do movimento operário no Brasil registra várias lutas, antes da Proclamação da República, como a primeira greve dos tipógrafos do Rio de Janeiro, por melhores salários (1858), a criação de vários jornais operários em diversas cidades, tais como: “O Operário”, em 1869, “Revolução Social”, em

1876, “O Socialista”, em 1896. Deve ser citada, também, a greve de 25 mil cocheiros no Rio de Janeiro (1903), dos 40 mil têxteis no mesmo ano, dos metalúrgicos da Fábrica de Pregos Ipiranga, que conseguiram redução da jornada de trabalho (1903).

Mas foi a partir da Revolução de 1930, que houve a expansão do Direito do Trabalho no Brasil, embasado na regulamentação internacional já existente.

Com a política intervencionista de Getúlio Vargas, o Estado passou a intervir nas relações de trabalho e “foi reestruturada a ordem jurídica trabalhista em nosso país, adquirindo fisionomia que em parte até hoje se mantém” (Nascimento, 2005, p. 72).

As Constituições de 1934, 1937, 1946, 1967 e a atual Carta Magna concederam amplo espaço à regulamentação do trabalho, bem como inúmeras leis foram adotadas, tanto em nível do direito individual do trabalhador quanto do coletivo.

É importante observar que, embora Getúlio Vargas tenha consolidado as leis trabalhistas existentes, e tenha sido considerado “O Pai dos Trabalhadores”, como mentor dos direitos, há questionamentos a respeito em defesa da real luta dos trabalhadores brasileiros para alcançar tais conquistas. Ensina Genro apud Arruda (1998, p. 30): “A CLT não é uma dádiva, mas o fruto de um processo de lutas que repercutiram internamente através da mobilização operária e externamente pelas pressões internacionais advindas de países capitalistas avançados”.

Acrescente-se que a Constituição Federal de 1988 abre um ciclo evolutivo, mormente no que concerne ao Direito Coletivo do Trabalho, A representação sindical está fortalecida pelo art. 8º, I (liberdade de organização e administração) e no art. 37, VI (extensão a todos os trabalhadores), desvinculando-se o Sindicato do domínio do Estado.

Depreende-se, pois, que o Direito do Trabalho foi uma dolorosa conquista dos trabalhadores, tanto a nível mundial quanto nacional. E isso é motivo bastante para que o trabalhador brasileiro demonstre sua apreensão e apresente constante resistência às mudanças que vêm sendo apregoadas. Isto porque, no momento em que se concorda com a flexibilização das normas trabalhistas, está-se correndo o risco de perder substancialmente as conquistas que foram alcançadas, a duras penas. Basta lembrar a situação de indignidade a que eram submetidos homens, mulheres e crianças em troca de uma refeição e precaríssimas condições de moradia, em certos casos, até desumanas, como se constata ao longo da história.

### **2.3 Flexibilização do Direito do Trabalho. O que é?**

Flexibilizar é uma forma de modificar, de atenuar, de minorar efeitos, de adaptar à realidade. Ou seja, não é exatamente a revogação ou exclusão de direitos trabalhistas, mas a modificação de certos direitos, mormente, em momentos de crises econômicas. Pode-se dizer que se trata de uma reação às normas vigentes consideradas em desacordo com a realidade que se vem alterando no decorrer da história da humanidade, fruto de avanços tecnológicos, mudanças sociais, econômicas, políticas, culturais, etc.

Martins (2002, p. 25) define:

Flexibilização das condições de trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política e social existentes na relação entre o capital e o trabalho.

Note-se que Martins (2002) entende que o correto seria falar em flexibilização das condições de trabalho, por serem estas, as condições, que serão flexibilizadas, e não o Direito do Trabalho em si.

## **2.4 A realidade atual**

O Brasil passa por um difícil momento, quando os índices de desemprego chegam a níveis alarmantes, aumentando o trabalho informal, o que gera insegurança aos empregados. Os milhares de desempregados buscam qualquer ocupação que lhes possa oferecer o sustento para si e para sua família, sem, contudo, preocuparem-se com proteção futura, pois é no momento presente que eles precisam pôr comida na mesa e dispor de uma moradia para se abrigar ao fim da jornada. Há situações em que a desesperança é tamanha que o cidadão aceita qualquer proposta de trabalho, sem nenhuma garantia, objetivando solucionar suas necessidades imediatas.

É indubitável que se vive um momento de séria crise.

No dizer de Jucá (2000, p. 13):

A crise vivida pela sociedade contemporânea é inerente à transição da Modernidade para a Pós-Modernidade, onde o sistema de vida experimentado vem se mostrando incapaz, em etapas e momentos diferentes do processo de mudança da realidade, de responder às demandas e solicitações postas e, ao mesmo tempo, as tentativas de alteração superadora não alcançam vitalidade suficiente para emprego hábil.

É a transição do mundo industrial para o pós-industrial, segundo o citado autor, tão complexa que evidencia incapacidades de solução, gerando essa instabilidade e insegurança social.

## 2.5 Causas da flexibilização

A doutrina aponta várias causas da flexibilização das condições de trabalho.

Segundo Martins (2002), entre elas: desenvolvimento econômico, globalização, crises econômicas, mudanças tecnológicas, encargos sociais, aumento de desemprego, aspectos culturais, economia informal e outras causas sociológicas.

Tem-se que a evolução tecnológica, que inclui automação, robótica e micro-eletrônica, não cria novos empregos, ou até crie vagas para novas especialidades, mas, certamente, elimina muita mão-de-obra não especializada. Ou seja, na lição de Martins (2002, p. 44):

Uma máquina faz o serviço de vários trabalhadores ao mesmo tempo. Não reclama, não fica doente nem falta, trabalha no frio ou no calor, no escuro ou no claro, etc. Com a automação, são necessários menos trabalhadores para fazer as mesmas tarefas anteriormente desenvolvidas.

E no dizer de Arruda (1998, p. 86/87) “milhares de trabalhadores perdem seus postos de trabalho, por não terem condições de assimilar as mudanças tecnológicas que poderiam propiciar-lhes novos empregos”.

No mesmo sentido, Arruda (1998, p. 30):

Esses milhares de trabalhadores, cada vez mais substituídos por máquinas, encontram-se desnorteados diante do questionamento sobre qual vai ser o seu papel nessa nova sociedade. Nesse contexto de transição, é urgente e necessária a evolução nos estudos que busquem a eficácia dos direitos constitucionais de proteção ao trabalhador, numa tentativa de amenizar os rigores peculiares às transformações econômicas abruptas pelas quais passa a comunidade global.

A globalização, por sua vez, determina a competição econômica internacional, sendo que as empresas são levadas para o espaço geográfico que lhes proporcionar mais lucros, não havendo fronteiras como limites, mas a busca pelo melhor retorno.

Corroborando essa idéia Morato (2003, p. 25) ao afirmar que “o próprio desenvolvimento natural do capitalismo, em face da constante necessidade de maximização dos lucros, empurrou o sistema para além das fronteiras nacionais”.

Assim, o capital financeiro se instala no país que oferece melhores oportunidades de crescimento, evitando instalar-se onde o trabalho é excessivamente regulamentado:

As nações que assegurarem as melhores condições para a valorização do capital financeiro transformam-se nas bases nacionais ou locais dos grandes conglomerados mundiais, uma base sempre provisória e temporária, já que o capital financeiro caracteriza-se pela sua volatilidade e mobilidade. Isso implica que, mudando as condições do processo de valorização, aparecendo outra base nacional mais em conta, mais favorável, o capital financeiro migra para essa nova base nacional (Becker, 2000, p. 82).

Portanto, para onde são levados os capitais, são criados empregos.

A grande competitividade entre os países centrais, mormente Japão, Estados Unidos e Europa, faz com que eles busquem investir onde houver melhor retorno, ou seja, onde o custo da mão-de-obra é mais barato. Assim, os países em vias de desenvolvimento (periféricos) buscam adequar-se às exigências para trazer empresas desse porte e poder oferecer mais empregos a seu povo.

Essa adequação, no mais das vezes, exige flexibilidade nas normas trabalhistas, menor rigor no cumprimento de leis, menos compromissos por parte dos aplicadores externos. O objetivo dessas empresas forasteiras, que adentraram nossas fronteiras trazidas pela globalização, é sempre maior lucratividade, maior ganho de capital.

Esse “capitalismo de última geração, financeiro e especulativo”, segundo Arruda (1998, p. 12):

corrói a identidade dos povos, a soberania das nações, o princípio de autoridade, a Constituição, os direitos sociais, a nacionalidade da empresa, a indústria, o mercado, a informação livre, a consciência, a liberdade, a cidadania, a legitimidade da opinião, a base do contrato social, o fundamento da segurança jurídica [...].

Aspectos sociológicos e culturais também interferem na idéia de flexibilização do Direito Trabalhista, haja vista, nos últimos anos, o ingresso da mulher no mercado de trabalho ocupou espaços que antes eram somente ocupados pelos homens. Assim também, a migração dos trabalhadores da área rural para a urbana, a proliferação da economia informal, entre outros.

Apontadas e refletidas as causas que levam a pensar em menor rigidez das normas trabalhistas e analisando o binômio necessidade do empregado e possibilidade econômica da empresa, caminha-se verdadeiramente para uma realidade que visa a flexibilizar o Direito Laboral. Contudo, não se pode ignorar que o trabalho deve ser um meio de realização do ser humano e não uma forma de oprimi-lo.

Assevera Martins (2002, p. 45):

Acima de tudo, porém, deve-se estabelecer uma forma de assegurar o bem comum e a justiça social, como indica o artigo 5º da Lei de Introdução ao Código Civil, em que, na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum.

Essa flexibilização, portanto, não deveria significar diminuição de direitos tradicionais existentes, mas flexibilizar no sentido de ampliar, pluralizar formas, mecanismos, substituir modelos superados por outros modernos, adaptáveis ao momento presente, já que não é mais possível ignorar a força do capital financeiro global.



## **2.6 Formas de flexibilização**

Há várias formas de flexibilizar, ou vários aspectos possíveis de flexibilização, de acordo com o saber de Martins (2002), quais sejam: a remuneração, a jornada de trabalho, a contratação, o tempo de duração do contrato, a dispensa do trabalhador.

A flexibilização tornou-se mais perceptível na última década do século XX, porém, em nosso ordenamento jurídico, ela iniciou com a Carta Magna de 1988, que, em seu art. 7º, prestigia a flexibilização de algumas regras do Direito do Trabalho, sendo que, posteriormente, seguiram-se outras leis.

a) FLEXIBILIZAÇÃO DO SALÁRIO – Art. 7º, VI. – Permite que os salários sejam reduzidos por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

b) FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO – Art. 7º, XIII – Autoriza a compensação ou redução da jornada de trabalho, mediante acordo ou convenção coletiva.

c) FLEXIBILIZAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO – Art. 7º, XIV – Permite a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

Observe-se que a Constituição Federal, ao mesmo tempo em que autoriza a flexibilização, impõe limites, a exemplo do inciso VI, art. 7º, que limita a irredutibilidade do salário à convenção ou acordo coletivo.

## **2.7 Algumas formas de flexibilização**

O Direito do Trabalho brasileiro já contempla algumas formas de flexibilização, sendo trazidos neste artigo, exemplos citados por Pinto (2003):

a) CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO - LEI 9.601, de 21 de janeiro de 1998 – dispõe sobre o contrato de trabalho por tempo determinado, de que trata o artigo 443, da CLT, independentemente das condições estabelecidas no parágrafo 2º.

É um contrato menos oneroso para o empregador quando do término do pacto laboral, pois a empresa fica isenta de pagar a indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS, bem como do aviso prévio.

A lei impõe limitações a esta forma de contratar, objetivando evitar fraudes por parte do empregador. É um contrato que só pode ser prorrogado por uma única vez (art. 451, CLT), sob pena de passar a vigorar sem determinação de prazo.

Este pacto laboral é utilizado quando sua vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados, ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. São exemplos os contratados de safra, colheitas de uva, fumo, maçã, entre outros, em épocas determinadas. Ou para substituir empregada em licença-maternidade ou para empregados em licença por acidentes de trânsito.

b) BANCO DE HORAS – É o serviço extraordinário não remunerado, mas compensado. A flexibilização se materializa no não pagamento das horas excedentes, e na compensação das mesmas. Assim define Pinto (2003, p. 579):

Um sistema de compensação de horas trabalhadas a menos, sem prejuízo do pagamento, com as trabalhadas a mais, sem a respectiva retribuição indenizada, depois de determinado período convencionado pelos contratantes, mediante prévia autorização por instrumento de negociação coletiva, com resgate do saldo pelo credor final.

Previsto no art. 59, parágrafo 2º, CLT, originalmente montado pelo art. 6º, Lei 9601/98, com nova redação dada pela MP 2.164-41, de 24/08/2001:

Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção 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.

c) TRABALHO A TEMPO PARCIAL – É a flexibilização da duração do trabalho, que entrou no regramento legal pela Medida Provisória n. 1.709, de 06 de agosto de 1998, disciplinada, posteriormente, por várias outras Medidas Provisórias. Está amparada no artigo 58-A, CLT.

Segundo Pinto (2003, p. 585), “é de natureza puramente individual, pois não depende de nenhum tipo de autorização ou prefixação de condições pelas representações sindicais das categorias”.

É uma jornada reduzida de 44 horas para 25 horas semanais, com remuneração proporcional ao trabalho realizado. A distribuição da respectiva jornada fica a critério dos contratantes, podendo ser, por exemplo, três dias de 8 horas.

Depreende-se, do exposto, que já são largas as possibilidades de se flexibilizar o Direito do Trabalho, fulcro na própria Constituição, CLT ou leis esparsas que foram surgindo. É, sem dúvida, momento de alta preocupação cuja solução deveria partir dos governantes. Contudo, sabe-se que, diante da situação de caos em que o país se encontra, com o desemprego aumentando conforme se vai avançando, o trabalhador

continuará desprotegido e inseguro e, por conseqüência, aceitará as condições que a empresa lhe oferecer para não ficar abandonado à própria sorte.

### **3 CONCLUSÃO**

É necessário relativizar a idéia de que o Estado deve tudo prover e adequar as normas à realidade social. Contudo, não pode ser totalmente suprimida a regulamentação estatal com referência ao Direito do Trabalho. Deve a legislação manter a proteção ao trabalhador, garantindo-lhe os direitos conquistados a duras penas, como se pode constatar historicamente. O trabalhador, que é frágil, desprotegido, hipossuficiente, não pode ficar desamparado, sujeito à lei do mais forte ou à lei do mercado.

O ideal seria uma flexibilização, adotada somente em períodos de crise, que pudesse garantir ao trabalhador condições de sustento seu e de sua família, dentro do princípio da dignidade da pessoa humana, garantido constitucionalmente, ao mesmo tempo em que pudessem as empresas se manter para continuar gerando emprego e a circulação de capital, pois “ter trabalhadores, mas não ter empresas, é totalmente utópico” (Martins, 2002, p. 131).

Torna-se mister um reestudo da carga tributária e fiscal, cujos índices tornam inviáveis a manutenção de muitas empresas, pois, são valores muito altos que impossibilitam a empresa de fazer novos investimentos ou, por vezes, oferecer melhores salários ao seu quadro de pessoal.

Contudo, sabe-se que é muito inseguro assumir-se uma posição como esta, eis que ainda se visualiza as conseqüências do capitalismo sobreporem-se às necessidades sociais. Ou seja, uma empresa de grande porte, quando sobrevier lucro, seguramente não admitirá empregados, investirá, isto sim, em tecnologia e máquinas que substituam a participação humana, pois, como dito anteriormente, estas não adoecem, não tiram férias, não exigem direitos, nem estabilidades especiais.

Neste sentido, argumenta Martins (2002, p.128):

A flexibilização não deveria suprimir direito, mas apenas adaptar a realidade existente à norma ou então adequá-la à nova realidade. Em razão das inovações tecnológicas e da competitividade no mercado internacional, a empresa moderna só irá sobreviver se conseguir reduzir seus custos, de modo a competir no mercado, tanto interno como externo.

Conclui-se que resta clara a idéia de que a CLT apresenta um certo envelhecimento em relação a todas as transformações ocorridas ao longo dos últimos

60 anos. Porém, há que se ter cuidado para que as reformas nunca sejam para piorar as condições para o trabalhador e, sim, para melhorá-las, haja vista que este é, enfim, o sustentáculo da economia do país.

Tem o direito o ser humano de trabalhar em condições dignas e receber salário digno, é o que assegura a Carta Magna deste país em que se vive Estado Democrático de Direito, cujos direitos trabalhistas estão fundamentados no princípio maior, previsto no artigo 1º, inciso III<sup>2</sup>. “Hoje o próprio conceito de democracia é inseparável do conceito de direitos do homem (Bobbio, 1992, p. 101).

Não se pode, portanto, dissociar tal princípio da elaboração de qualquer norma, ou reforma do Direito do Trabalho, sob pena de se estar suprimindo os valores maiores que asseguram o mínimo de bem-estar a todo brasileiro, atentando-se que as propostas neoliberais de desregulamentação das ditas leis, contrariam os princípios constitucionalmente garantidos.

É cediço de todos que propostas como contrato por prazo determinado, terceirização, já muito utilizadas pelo sistema, agravam a situação dos trabalhadores e contribuem para a exclusão de sempre maior número de famílias dos direitos básicos, como trabalho, saúde, educação e moradia. Direitos estes que exigem prestação positiva do Estado, ao contrário dos direitos individuais em que o Estado não pode interferir.

Ao se referir sobre o direito ao trabalho, que nasceu com a Revolução Industrial, Bobbio (1998, p. 45) preleciona:

O problema da sua realização não é nem filosófico nem moral. Mas tampouco é um problema jurídico. É um problema cuja solução depende de um certo desenvolvimento da sociedade e, como tal, desafia até mesmo a Constituição mais evoluída e põe em crise até mesmo o mais perfeito mecanismo de garantia jurídica.

Depreende-se dessa reflexão que o Brasil não está preparado para a flexibilização das normas laborais, pois estarão elas contribuindo para ainda maior concentração de renda nas mãos de poucos e ampliando a injustiça social, que se faz sentir desde as últimas décadas e agravando-se a cada avanço tecnológico e global.

---

<sup>2</sup> “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:[...] III - a dignidade da pessoa humana”.

Pode-se concluir que a cada direito que se perde não corresponderá nenhum ganho. Pelo contrário, estará o trabalhador amargando perdas e deixando para trás, a cada uma delas, um pouco da sua dignidade tão propalada pela Constituição Federal de 1988.

## **REFERÊNCIAS**

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

BECKER, Dinizar Fermiano. **REDENEP: a pesquisa, o planejamento e a gestão em rede do desenvolvimento local-regional**. Lajeado: Univates, 2000.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. 9. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

CLT ACADÊMICA. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

GOMES, Orlando e Élson Gottschalk. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

JUCÁ, Francisco Pedro. **Renovação do Direito do Trabalho**: abordagem alternativa à flexibilização. São Paulo: LTr, 2000.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2002.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. 10. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MORATO, João Marcos Castilho. **Globalismo e Flexibilização Trabalhista**. Belo Horizonte: Inédita, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. rev. E ATUAL. São Paulo: Saraiva, 2005.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**: 5.ed. São Paulo: LTr, 2003.