

# A INFLUÊNCIA DA RECESSÃO ECONÔMICA SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS<sup>1</sup>

Carolina Camilo Medeiros Rosa<sup>2</sup>

## RESUMO

A flexibilização das normas trabalhistas é diretamente influenciada pela economia. Dessa forma, o reestabelecimento financeiro das empresas sobrepõe-se à valorização de políticas protetivas, colocando em risco os direitos conquistados pelos trabalhadores. Há uma busca por um Estado menos protetivo, no qual o bem-estar dos empregados passam ao segundo plano. É nesse contexto que se insere o presente trabalho. Explora-se o tema tomando como parâmetro as diretrizes internacionais modernas para o trabalho decente, bem como considerando os direitos trabalhistas conquistados, além de sopesar a importância do diálogo tripartite, entre os atores da relação laboral e o Estado. Flexibilizar as normas trabalhistas é inegavelmente necessário diante de um quadro econômico instável e em crise, no entanto, tais relativizações devem ocorrer tomando como base os parâmetros atuais de desenvolvimento do bem-estar, de valorização do trabalhador e proteção da sua dignidade. Dessa forma, tanto empresa como empregado são beneficiados. Entretanto, destoa dessa lógica o entendimento do Governo brasileiro, amplamente divulgado na mídia nacional, cuja essência consiste no aumento das horas extras semanais e na preterição da legislação vigente em relação aos acordos e convenções coletivas.

**Palavras-chave:** Flexibilização. Economia; Dignidade; Diálogo tripartite.

## ABSTRACT

Flexibilization of labor rules is directly influenced by economics. So, the financial reestablishment of the companies overlaps the valorization of protective policies, putting at risk the rights conquered by the workers. There is a search for a less protective state in which the well-being of employees takes second place. It's in this context that the present work is inserted. The theme is explored by taking modern international guidelines for decent work as a parameter, as well as by considering the labor rights already won, even as considering the importance of tripartite dialogue between the actors of labor relation and the State. Flexibilizing labor standards is undeniably necessary against an unstable and in crisis economic situation, however, such relativizations must occur taking as a basis the current parameters of development of well-being, valorization of the worker and protection of his dignity. In this way, both company and employee are benefited. However, this logic is different from the understanding of the Brazilian Government, widely spread in the national media, whose essence consists in the increase of weekly overtime and prefers collective agreements than the actual legislation.

**SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO. 2. HISTÓRICO DE LUTAS: 2.1. ARCABOUÇO FÁTICO 2.2. TUTELA INTERNACIONAL DOS DIREITOS TRABALHISTAS: A IMPORTÂNCIA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 3. FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS. 4. FLEXIBILIZAÇÃO E ECONOMIA. 5. REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL. 6. CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS**

## 1. INTRODUÇÃO

No Direito à Preguiça, escrito em 1880, em meio a um período marcado pela exploração da mão de obra na Revolução Industrial, Paul Lafargue, importante líder do movimento operário europeu, relata com excelência temas ainda relevantes na atualidade.

---

1 Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito-CERES-UFRN como requisito para a obtenção do grau de Bacharela em Direito sob a orientação do professor Ms. Carlos Francisco do Nascimento.

2 Concluinte do curso de Direito - CERES - UFRN.

Em sua retórica, o escritor valoriza o trabalho como meio de reconhecimento, sobrevivência, e valorização da dignidade do homem, ao mesmo tempo que enaltece o ócio, que é representado pelo descanso, diversão, convívio com a família e amigos, encontro amoroso e reunião com a sociedade (ALBORNOZ, 2008, p. 8).

Hoje, a Organização Internacional do Trabalho estabeleceu o conceito de trabalho decente, que abarca não apenas as regalias propostas por Lafargue, mas diversas outras que valorizam os direitos fundamentais do trabalhador e promovem o devido reconhecimento às horas trabalhadas, por meio de ações que amenizam os males oriundos do labor.

Ocorre que há uma tendência a submeter as normas trabalhistas a uma lógica mercadológica, em detrimento aos direitos essenciais que conferem um nível civilizatório mínimo ao homem. Para tal corrente, a lógica é reduzir gastos com mão de obra para gerar novas vagas de emprego e estimular a concorrência das empresas nacionais a nível internacional.

Nessa conjuntura, o presente trabalho possui como objetivo analisar a flexibilização das normas trabalhistas frente ao atual contexto econômico vivenciado pelo Brasil, destacando os aspectos positivos e negativos de tal influência.

Explora-se inicialmente o contexto histórico das lutas e conquistas de direitos laborais, inclusive numa abordagem internacional, atentando-se para o surgimento da Organização Internacional do Trabalho e sua importância no cenário mundial e nacional.

Em seguida, traz-se o conceito de flexibilização, com enfoque na influência da economia na flexibilização das normas trabalhistas. Nessa perspectiva, aduz-se acerca da importância do diálogo tripartite entre Estado, empregado e empregador, capaz de relativizar as relações de trabalho pautando-se em um equilíbrio de interesses e com respeito à dignidade humana.

Por fim, analisa-se duas vertentes de reforma trabalhista no Brasil, quais sejam, o aumento das horas extras semanais e o Projeto de Lei nº 4193/2012, que consagra as convenções e os acordos coletivos superiores ao disposto em lei.

Nesse contexto, considerando o atual cenário de debates acerca da reforma trabalhista no Brasil, explorou-se a flexibilização das normas de trabalho, à luz do trabalho decente e do contexto econômico do país, para verificar, por meio do método indutivo, até que ponto ela pode ser considerada benéfica ao trabalhador.

## 2. HISTÓRICO DE LUTAS

### 2.1 ARCABOUÇO FÁTICO

Para analisar as conquistas trabalhistas convém explorar, inicialmente, o contexto histórico do surgimento dos ideais que supervalorizavam o trabalho. Foi o Protestantismo que marcou a influência da religião sobre a economia e, conseqüentemente, sobre o labor. A glorificação deste resultou em seu reconhecimento como condição natural e essencial à sobrevivência humana e construção de sua dignidade, sobrevivida da concepção de que a valorização útil do tempo resultaria em riqueza e poder.

Nesse contexto, os trabalhos artesanais e domiciliares, voltados ao sustento próprio, perderam espaço para as indústrias. Evidenciou-se, assim, o entendimento de que o lucro do empresário era diretamente relacionado à produtividade e à jornada de trabalho. As indústrias ficaram marcadas por suas extensas jornadas que, embora desproporcionalmente produtivas<sup>3</sup>, para muitos era sinônimo de maiores lucros.

Até o século XVIII, praticamente não havia proteção legal aos direitos trabalhistas. Foi por volta de 1830 que as organizações de empregados conseguiram reduzir o limite anual da jornada de trabalho. Em seguida, após enfrentar dura repressão, trabalhadores dos Estados Unidos conquistaram a redução da jornada diária de 16 horas para 8 horas (DIEESE, 2006, p. 3-4).

Em 1919, estabelecido o fim da Primeira Guerra Mundial por meio do Tratado de *Versailles*, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esta, cujo objetivo consiste em promover o desenvolvimento social justo e igualitário, é constituída por representantes de todos os setores interessados: empregados, empregadores e Estado. Nesse sentido, a primeira Conferência realizada pela agência buscou proteger a jornada de trabalho, fixando-a em 8 horas diárias e 48 horas semanais, com eficácia para todos os membros da Organização.

Além disso, um dos primeiros grandes desafios da OIT foi enfrentar o desemprego infrene da década de 30, ocasionado pelo fenômeno intitulado de “Grande Depressão”. Prosseguindo, após a II Guerra Mundial, a referida agência torna-se a primeira especializada da recém-criada Organização das Nações Unidas.

No Brasil, os movimentos trabalhistas giraram em torno da mobilização sindical, existentes desde meados do século XX. As reivindicações por melhores condições e pela redução da jornada de trabalho, decorreram de um quadro de exploração estabelecido

---

3 A ausência de tecnologias otimizadoras acarretava em uma exigência de maiores jornadas de trabalho, e de emprego da força física máxima do trabalhador sem, no entanto, obter níveis de produção proporcionalmente altos.

por meio de horas extras não remuneradas, jornadas extensas e ambientes de trabalho desumanos.

No entanto, a partir do final do século supramencionado, o contexto das lutas dos trabalhadores começaram a ganhar novos traços. O grande vilão das economias, desenvolvidas e em desenvolvimento, introduziu a flexibilização dos direitos trabalhistas no centro das atenções, revelando-a, para muitos, importante alternativa para o desemprego.

Cássio Calvete (2006, p. 6), em sua tese de doutorado, discorre com sabedoria acerca da redução da jornada de trabalho, em meio a ponderações perfeitamente aplicáveis ao atual cenário econômico do país. Sob a ótica do economista, a discussão sobre a flexibilização da jornada de trabalho ressurgiu no Brasil em razão das consequências macroeconômicas, e possui como objetivo conter o desemprego com baixo risco pecuniário.

Portanto, diante do exposto nessa breve perspectiva histórica, percebe-se que em todas as fases de lutas sociais visou-se tutelar os trabalhadores de um modo especial, conferindo-lhes seus direitos básicos à saúde, segurança e lazer. No entanto, a partir do final do século XX, o objetivo passou a ser o combate às consequências oriundas tanto das recessões quanto das expansões econômicas. Uma regulamentação trabalhista norteada pela economia.

## 2.2 TUTELA INTERNACIONAL DOS DIREITOS TRABALHISTAS: A IMPORTÂNCIA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Nesse contexto de lutas e conquistas de melhorias nas condições de trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) ganha destaque. A agência elencou diretrizes indissociáveis e fundamentais à igualdade social e desenvolvimento sustentável. São elas a liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, eliminação do trabalho forçado, do trabalho infantil, e a erradicação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego, por meio da promoção do trabalho produtivo e de qualidade, da proteção e do diálogo social (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2011, p. 1).

O denominado trabalho decente ganhou o reconhecimento da comunidade internacional, e a OIT começou a desempenhar um papel importante na elaboração de normas trabalhistas. A 97ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2008, p. 4-6), por exemplo, ao

considerar o trabalho decente como importante componente das políticas econômicas e sociais, estabeleceu uma Agenda cuja responsabilidade da OIT consistia, dentre outras, em promover o diálogo, realizar estudos e elaborar ferramentas para avaliar os progressos de seus Membros.

No Brasil, a Organização está presente desde 1950, mas foi em 2006 que foi lançada a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD). Sua estrutura visa, em suma, combater três problemas: aumentar a quantidade, qualidade e igualdade de tratamento dos empregos, erradicar o trabalho escravo e o infantil e, por fim, o fortalecer o diálogo entre os atores tripartites, como meio de revigorar a democracia (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2011, p. 1-2).

Trata-se de uma constante busca pela valorização e proteção do valor ético do trabalho, garantindo, conseqüentemente, a tutela da fundamental dignidade humana. Na Constituição da República Federativa do Brasil, tal direito está previsto no artigo 6º: “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”. (grifo pela autora)

Para o trabalhador, tal dignidade se concretiza diante de suas realizações pessoais, que englobam o seu crescimento e reconhecimento profissional. A importância social do trabalho hoje vai além de um meio para alcançar uma finalidade econômica, caracterizando-o como um verdadeiro instrumento essencial para qualidade de vida e proteção da dignidade.

Outrossim, Werther e Davis (1983, apud CALVETE, 2006) defendem a ideia que a preocupação com a melhoria da qualidade de vida no trabalho é consequência das transformações ocorridas na sociedade e no mundo do trabalho. Com efeito, flexibilizar para reduzir a jornada de trabalho, por exemplo, não interfere somente na quantidade de trabalho, mas também na sua qualidade, o que acaba impactando na qualidade de vida dos trabalhadores.

Essa perspectiva de flexibilização remete ao trabalho decente, cujos objetivos foram citados acima. Por meio dela, busca-se atender às demandas pessoais do trabalhador, proporcionando um desenvolvimento social com perspectiva de valorização dos princípios da igualdade e da liberdade, tão importantes quanto a dignidade humana. Portanto, é essa flexibilização, pensada ao trabalhador, que deve ser priorizada.

### **3. FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

O termo flexibilização remete ao conceito de elasticidade e agilidade. Quando aplicado ao Direito do Trabalho, torna-se sinônimo de mobilidade, possuindo como principal objetivo tornar as normas menos rígidas e facilitar a adaptação da sociedade às mudanças circunstanciais. Tal fenômeno pode estar associado a evolução do tempo de trabalho, cuja tendência acentua-se na busca por um equilíbrio entre labor, lazer, responsabilidades e necessidade pessoais.

É um conceito que surgiu com a onda neoliberal em 1990, cujo objetivo é reestruturar a economia e inseri-la competitivamente no mercado nacional e internacional. Embora no Brasil haja uma preponderância de uma flexibilidade pensada para beneficiar os empregadores, importa expor uma breve definição de suas categorias.

A primeira classificação observa o agente, podendo ser dividida em autônoma e heterônima. Aquela considera, além do interesse do patrão, o do empregado, vez que gerada pela autonomia coletiva. Já a heterônima consiste na imposição unilateral do Estado ou do empregador, relativizando e suprimindo direitos sem prezar pela vontade do trabalhador (URIARTE, 2002, p. 11).

Outra classe de flexibilização se fraciona em condicional, na qual a perda do trabalhador está condicionada a uma compensação advinda do Estado, e incondicional, cujos direitos são flexibilizados sem nenhum benefício ao empregado.

Seguindo a mesma linha de raciocínio, Uriarte acrescenta:

“de um lado, sobretudo na doutrina européia, reserva-se a palavra *desregulamentação* para se referir à flexibilização unilateral, imposta pelo empregador ou pelo Estado, diminuindo ou eliminando benefícios trabalhistas, sem real participação da vontade do trabalhador e sem contrapartida ou sem contrapartida determinada e exigível. Por outro lado, essa mesma doutrina reserva o termo *flexibilização* para identificar a adaptação autônoma, negociada e condicionada, quer dizer, em troca de determinadas e exigíveis contraprestações e não em troca de uma mera expectativa”. (URIARTE, 2002, p. 17)

Nesse sentido, a desregulamentação seria o grau extremo da flexibilização, representada pela omissão do Estado nas negociações trabalhistas.

Diante das classificações propostas acima, é possível reuni-las em três conceitos. Um considera a flexibilização como sendo um instrumento do Governo e dos empresários, utilizado unicamente para atingir um fim econômico por meio da relativização dos direitos trabalhistas. O outro traduz os interesses e necessidades dos empregados, utilizando a flexibilidade moderadamente para permitir uma reorganização financeira do empregador.

Além do exposto, de acordo com a tipologia das formas de flexibilização, defendida por Neulders e Wilkin (1987, p. 15, apud JABOTÁ; ANDRADE, 1993, p. 9-10), esta pode ser dividida em salarial, do emprego, da técnica organizacional e a flexibilidade do tempo ou jornada de trabalho.

A flexibilidade salarial representa o ajuste do custo do trabalho conforme as variações econômicas em aspectos macro e microeconômicos, resultando na diminuição do desemprego e no incremento do nível de emprego. A do emprego, mais radical, atinge os direitos trabalhistas regulamentadores dos encargos de demissão e admissão, adaptando as empresas ao volume da demanda. Em ambas as classificações, a consequência econômica é a mesma e, além disso, resultam em aumento do emprego precário e sub-remunerado (NEULDERS; WILKIN, 1987, p. 15, apud JABOTÁ; ANDRADE, 1993, p. 9).

A terceira classe definida pelos supramencionados autores, da técnica organizacional, consiste na inovação do *know-how* das empresas. Dessa forma, a economia delas corresponde a eficácia de sua gestão e de seus métodos de produção. Embora requeira mecanismos minuciosos, esta é a única espécie com uma alternativa a relativização dos direitos trabalhistas (NEULDERS; WILKIN, 1987, p. 15, apud JABOTÁ; ANDRADE, 1993, p. 9-10).

Por fim, a flexibilização da jornada de trabalho possui duas vertentes. Uma permite a alteração do horário do labor conforme as necessidades da empresa e também do trabalhador, que poderá exercer suas atividades profissionais de acordo com seus compromissos pessoais. Trata-se, portanto, de uma individualização do tempo de trabalho direcionada a fatores técnicos como, por exemplo, o trânsito e os sobrecarregados sistemas públicos de transporte urbano. A outra vertente está ligada a economia, tratada adiante.

Afora conceitos técnicos, o tema em questão remonta a uma conjuntura ligada a proteção dos direitos humanos de cada trabalhador. A união entre flexibilidade e trabalho é para uns a principal forma de combate ao desemprego, enquanto para outros é apenas uma forma de fragilizar todas as conquistas sociais alcançadas pelos trabalhadores por meio de muita luta (MARTINS, 2009). Ainda, BENSUSÁN (2006, p. 41) aduz que “a flexibilidade busca reafirmar a autonomia e a atender aos interesses dos atores políticos mais poderosos, fragilizando as lutas sociais e delegando aos marginalizados o ônus da crise econômica”.

No entanto, os adeptos à flexibilização, independente da classificação, a consideram importante para enfrentar os fenômenos da economia a curto e longo prazo. Sem ela, torna-se impossível as empresas apresentarem um rápido planejamento mediante as oscilações do mercado financeiro.

Nesse contexto, cabe analisar também as origens do fenômeno, que remonta ao quadro de crise econômica vivida na Europa em 1973, decorrente da crise do petróleo. Daí surgiu a necessidade de direcionar o regulamento do Direito do Trabalho.

Arnaldo Sússekind (1999, p. 33-34, apud VIGNOLI, 2010, p. 9), ao defender a necessidade de fazer tal direcionamento, afirma que “a flexibilização seria consequência da globalização da economia, afetando normas protetivas do trabalho a partir da década de 1980 na Europa Central, de maneira a preservar empresas ameaçadas de extinção em função da crise econômica advinda do choque petrolífero”.

Foi a partir desse momento que a rigidez das normas de trabalho, resultante das lutas dos trabalhadores, passou a fazer parte do quadro de soluções encontradas para enfrentar as crises econômicas, tornando a qualidade de vida do trabalhador um objetivo secundário.

#### **4. FLEXIBILIZAÇÃO E ECONOMIA**

A análise histórica do Direito do Trabalho e de seus organismos de proteção revela o paradoxo inerente ao tema, contendo acensões e recessos, rupturas e transformações. Ao longo dos anos houve constantes e cada vez mais intensificadas reivindicações por proteção aos direitos trabalhistas, e dentre todas as fases de luta laboral, verifica-se um denominador comum: o capitalismo.

Paul Lafargue, em seu trabalho intitulado “O Direito à Preguiça”, enquanto alerta sobre o perigo que representa o trabalho na sociedade capitalista, o considera culpado por diversos males da humanidade:

Uma estranha loucura se apossou das classes operárias das nações onde reina a civilização capitalista. Esta loucura arrasta consigo misérias individuais e sociais que há dois séculos torturam a triste humanidade. Esta loucura é o amor ao trabalho, a paixão moribunda do trabalho, levado até ao esgotamento das forças vitais do indivíduo e da sua progenitora. Em vez de reagir contra esta aberração mental, os padres, os economistas, os moralistas sacrossantificaram o trabalho. Homens cegos e limitados, quiseram ser mais sábios do que o seu Deus; homens fracos e desprezíveis, quiseram reabilitar aquilo que o seu Deus amaldiçoara. Eu, que não confesso ser cristão, economista e moralista, recuso admitir os seus juízos como os do seu Deus; recuso admitir os sermões da sua moral religiosa, econômica, livre-pensadora, face às terríveis conseqüências do trabalho na sociedade capitalista. (LAFARGUE, 1880, p. 2))

De fato, o capitalismo é visto como o grande vilão da exploração dos trabalhadores. Exemplifica-se citando a época da industrialização, que marcou as maiores jornadas laborais já vivenciadas e é simbolizada por uma visão potencializadora dos lucros, resultando em uma discrepante desigualdade social.

Com a consolidação do regime capitalista, a jornada de trabalho chegou a sua capacidade máxima de exploração do trabalhador na Revolução Industrial (PILLATTI, 2007). As reivindicações por condições de trabalho favoráveis à saúde e bem-estar, então, passaram a fazer parte de históricas lutas sociais. Clamava-se por menores jornadas de trabalho, valorização salarial e políticas de valorização ao trabalhador.

Como já exposto, após a conquista de diversos direitos trabalhistas, a flexibilidade começou a atuar não apenas como um instrumento de promoção à dignidade do trabalhador, mas principalmente para solucionar as crises financeiras das empresas e o desemprego delas decorrentes, ocasionadas pela recessão da economia nacional.

A verdade é que a desregulamentação do Direito do Trabalho ou sua exagerada flexibilização têm ampliado o desemprego, com a criticável seqüência de um círculo vicioso: redução do salário real, menor poder de consumo, menos produção, mais desemprego. (SÜSSEKIND, 2004, p. 59)

O economista Michal Kalecki (apud CALVETE), responsável pelo desenvolvimento da Teoria Macroeconômica do Emprego, defende que o crescimento econômico é definido pela demanda, não pela oferta. Nesse contexto, fatores como investimentos, dinâmica econômica, distribuição de renda e luta de classes são primordiais diante de uma economia cíclica, para manter o nível de empregos. O polonês aponta ainda formas de flexibilização dos direitos trabalhistas que impactam positivamente no crescimento da economia e na geração de empregos, como o aumento salarial e a redução da jornada de trabalho.

Percebe-se, portanto, que dentre os tipos de flexibilidade apontados no item anterior, apenas se insere na conjuntura acima aquele que une equilibradamente os interesses dos empregados e empregadores, com a proteção pelo Estado.

Outrossim, convém conceituar, em síntese, as já abordadas macro e microeconomia, assim denominadas devido à abrangência de seus estudos. Aquela está inserida em um contexto nacional e internacional, e engloba, dentre outros, os índices de

inflação e desemprego, políticas fiscais e taxas de câmbio. A microeconomia por sua vez aborda apenas a esfera das empresas e consumidores (VASCONCELOS, 2001, p. 27 e p. 185).

Seguindo a mesma linha de raciocínio acerca do impacto da flexibilização na economia, a Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi (apud ARTUR, 2004, p. 32), do Tribunal Superior do Trabalho (TST), asseverou, após a realização em 2003 do Fórum Internacional sobre Flexibilização, organizado pelo mesmo órgão:

“Nós trouxemos muitos doutrinadores da maior envergadura, expoentes da Europa. O professor Jean Claud Javillier, da França, que é professor da Universidade de Paris, e hoje é diretor das normas internacionais da OIT. O professor Arturo Bronstein, da OIT, porque é um especialista neste tema das relações ambíguas e triangulares que são as relações que procuram mascarar o contrato de trabalho e que decorrem das terceirizações. O professor Wolfgang Däubler, da Alemanha, que é professor titular da Universidade de Bremen. Da Espanha, o professor titular catedrático da Universidade Complutense de Madri, professor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea. Do Uruguai, o professor Oscar Ermida Uriarte, que é um especialista do tema. Também trouxemos, da Argentina, o professor Daniel Funes de Rioja. E ouvimos não só juristas nacionais e internacionais como também sindicalistas e parlamentares sobre o assunto. Constatando as experiências nos seus respectivos países, as experiências européias e da América Latina, o consenso diz que o resultado do processo de flexibilização, quando adotado, não reduziu o desemprego, e ele não foi causa eficiente da melhora das condições de trabalho. Ou seja, a desregulamentação, que é o nível máximo da flexibilização, não produziu melhora nas condições de trabalho, não melhorou as condições de empregabilidade e não reduziu o desemprego. Então, está comprovando que não é reduzindo os direitos trabalhistas que nós reduziremos o desemprego, ou que nós pensamos produzir melhores condições de trabalho.” (ARTUR, 2004, p. 32)

Não é por meio da flexibilização heterônima ou da desregulamentação, portanto, que vigora a solução para o desemprego. O real objetivo delas é fortalecer a situação financeira das empresas, aumentando seus rendimentos e sem oferecer qualquer garantia de geração de novos empregos.

Sendo assim, a flexibilização é válida quando necessário modular os efeitos de crises financeiras, seja nacional ou na própria empresa. Ocorre que:

Flexibilizar não se trata de abandonar a letra da lei ou mitigar direitos em suas raízes, em verdade o que se vê ser aplicado em tempos de crise é um modelo de flexibilização por adaptação, por meio da qual se procura enquadrar a legislação à situação econômica social, sem restringir ilimitadamente direitos.(MAIA, 2016)

Outrossim, em busca por uma solução ao desemprego, o economista Cássio da Silva Calvete aponta a redução da jornada de trabalho<sup>4</sup> como uma importante alternativa para a geração de empregos. Com a redução haverá necessidade de contratar novos trabalhadores para suprir as demandas da empresa.

A medida já foi adotada no Brasil em diversos setores trabalhistas<sup>5</sup>, e representa uma compensação ao aumento do ritmo de trabalho decorrente das inovações de suas técnicas. Tal flexibilização representa ainda uma melhor distribuição de renda, ao compartilhar os lucros obtidos pelas indústrias ao longo dos anos (CALVETE, 2006, p.14).

Os empresários, por sua vez, justificam a inviabilidade da medida devido ao aumento de custos, a incapacidade das micro e pequenas empresas lidarem com tal aumento, a diminuição da competitividade no âmbito internacional e a pressão inflacionária.

No entanto, a redução da jornada torna-se possível devido ao aumento da produtividade, que embora tenha caído nos últimos anos, cresceu consideravelmente desde a última mudança da jornada de trabalho, em 1988. Além disso, o Brasil possui uma mão de obra de baixo custo por hora trabalhada. Logo, a mão de obra pouco influencia na baixa produtividade. Tal problema decorre de fatores como trabalhadores desqualificados, altos custos tributários e infraestrutura insatisfatória.

Outra opção para enfrentar a crise econômica, essa a curto prazo, é o Programa de Proteção ao Emprego, instituído em 07 de julho de 2015, por meio da Medida Provisória nº 680/2015, posteriormente convertida na Lei nº 13.189/15.

Por meio do Programa, empresas em crise financeira, ao inscreverem-se, poderão reduzir até 30% (trinta por cento) a jornada de trabalho, com proporcional redução salarial, por 6 meses a um ano. Em contrapartida, o Estado arca com 50% (cinquenta por cento) do valor reduzido. Dessa forma, o empregado mantém seu emprego sem não sofrer um grande impacto financeiro, a empresa adequa sua produtividade à demanda e o Estado continua recolhendo seus impostos e fomentando a economia.

---

4 Vale salientar que tanto o aumento quanto a redução da jornada de trabalho são consideradas espécies de flexibilização dos direitos trabalhistas.

5 A exemplo do art. 224 da CLT, com redação conferida pela Lei n 7.430/85, que estabelece aos bancários a jornada de trabalho de 6 horas diárias.

Isso posto, vale frisar que, independente da flexibilização escolhida, é evidente que qualquer medida adotada em tempo de crise financeira deve pautar-se no equilíbrio das partes.

## **5. REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL**

Após a exposição de todos os avanços conquistados pelo Direito do Trabalho, no âmbito nacional e internacional, e considerando irrefutável a influência exercida mutuamente entre a economia e os direitos trabalhistas, importa analisar as medidas propostas pelo Governo diante do atual cenário financeiro do país.

A flexibilização é inerente a intervenção estatal, mesmo que ínfima, com normas gerais limitadoras da mínima proteção à dignidade do trabalhador (SUSSEKIND, 1997). No mesmo sentido, Jorge Jatobá e Everaldo Gaspar (1993, p. 12) preferem a livre negociação a manter a política salarial como meio de intervenção Estatal, concepção esta que só será possível ser concretizada por meio do fortalecimento da organização sindical e da introdução de mudanças no sistema de relações do trabalho.

Compreende-se que há, portanto, uma complementariedade entre as ações. Flexibiliza-se reduzindo a intervenção estatal e com objetivo de fortalecer a economia, mas em contrapartida deverão ser adotadas medidas que viabilizem a paridade entre as partes, como exemplo, a reestruturação dos sindicatos.

Ocorre que o Governo Federal pretende encaminhar ao Congresso Nacional proposta de alteração da legislação trabalhista, seguindo os mesmos objetivos de Projetos de Lei já em tramitação na Câmara de Deputados. Dentre elas, duas merecem destaque no presente trabalho.

A primeira consiste em alterar a jornada laboral para 48 horas semanais. A ideia é aumentar a possibilidade de horas extras para 4, mudando assim o limite de horas por semana. Caso se concretize, tal mudança contraditará sua própria justificativa de combate ao desemprego, pois eventuais novas demandas de produtividade poderão ser supridas pelas horas extras.

A outra opção de reforma de grande impacto nos direitos trabalhistas diz respeito à alteração do artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O Projeto de Lei nº 4193/2012 consagra as convenções e os acordos coletivos superiores ao disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição e as normas de higiene, saúde e segurança.

Dessa forma, além dos direitos que a própria Magna Carta já permite flexibilizar por meio de acordo ou convenção coletiva, entrará para o rol outros direitos previstos apenas

na CLT, como o tempo à disposição do empregador, descanso para almoço de uma hora e o tempo gasto com deslocamentos quando a empresa busca os trabalhadores.

Em sua justificativa, o Deputado Irajá Abreu, autor do referido projeto, destaca que a rigidez da atual legislação trabalhista é um fardo ao Brasil: “A rigidez e a judicialização dos contratos de trabalho somados ao custo excessivo dos encargos trabalhistas tornaram a legislação do trabalho um fardo para o País” (2012, p.2). Em seguida, afirma:

Além disso, quem conhece minimamente o mercado de trabalho sabe que, mesmo entre os que laboram com carteira assinada, o cumprimento da legislação trabalhista é mais a exceção do que a regra. Jornadas estendidas, horas-extras não pagas, salários, comissões e benefícios pagos por fora, desvios de função, empregados transformados em pessoa jurídica prestadora de serviços, entre outras deformações, fazem da CLT uma mera peça de ficção para os trabalhadores brasileiros. (ABREU, 2012, p. 3)

Trata-se, portanto, de um Projeto de Lei que coaduna com a prática perpetuada entre as relações de trabalho, de descumprimento da legislação pertinente.

Além disso, embora o supramencionado dispositivo confira uma maior importância às negociações sindicais, estas são simultaneamente desvalorizadas pela PL 427/15, que propõe a possibilidade de realização de acordo extrajudicial individual entre empregado e empregador, devendo este ser homologado pela Justiça do Trabalho. Trata-se de um dispositivo aberto, que além de contribuir para o enfraquecimento dos já debilitados sindicatos, simboliza um grande retrocesso às conquistas trabalhistas devido à hipossuficiência do trabalhador.

Outrossim, os sindicatos existem para representar os interesses não apenas de seus associados, mas de todos os empregados da categoria. Assim, na atual conjuntura da CLT eles apenas podem negociar vantagens para o trabalhador, o que mantém o equilíbrio da estrutura. A partir do momento que os acordos e as convenções coletivas assumem status supralegal, podendo negociar uma série de direitos já elencados acima, beneficiando ou não o trabalhador, inevitavelmente os trabalhadores serão compelidos a sindicalizarem-se, caso contrário, haverá desigualdades de condições entre empregados em uma mesma empresa.

Dessa forma, apesar das referidas flexibilizações mostrarem-se, em primeiro plano, satisfatórias para aquele empregado que necessita realizar horas extras para aumentar sua renda, ou para a Justiça do Trabalho que supostamente terá sua demanda reduzida, elas se revelarão uma verdadeira desregulamentação das normas trabalhistas.

Não surgirão novas vagas de emprego e, na prática, o que ocorrerá o aumento da exploração da mão de obra, às custas da dignidade do trabalhador:

A "superexploração" acarreta excesso de trabalho e pouco descanso para repor o mínimo de energia. A recuperação física e mental do trabalho e do estresse dele decorrente fica esquecida, e este desconforto é agravado pelos salários cujos valores são cada vez mais insuficientes para uma subsistência mínima. Tais práticas são realizadas em nome e em busca da maior lucratividade. (CASSAR, 2010, p. 41)

Do exposto percebe-se uma confusão entre medidas que devem ser adotadas em caráter emergencial, com a reforma trabalhista. Esta deve ser profundamente discutida e pensada para atender aos desafios do Direito do Trabalho moderno.

Portanto, reformas trabalhistas devem ser fruto de um maduro diálogo entre Estado, empregado e empregador. Um frágil processo de luta para reconhecimento dos direitos trabalhistas dificulta a conquista de novos espaços além daqueles inerentes ao ambiente sindical, que atualmente se encontram bastante afetados em seu papel de proteção aos direitos sociais trabalhistas (DELGADO, 2013). O diálogo tripartite, junto ao fortalecimento dos sindicatos, fazendo-os abranger mais empregados, conferirá um verdadeiro equilíbrio às relações de laborais.

## **6. CONCLUSÃO**

As reformas trabalhistas e sua conseqüente flexibilização das relações de emprego, devem ser amplamente debatidas entre os atores, alcançando-se um equilíbrio entre o funcionamento do mercado financeiro e os direitos sociais. Ocorre que em tempos de crise é conferida demasiada atenção ao fator economia, o que acaba por relativizar direitos essenciais à manutenção da dignidade do trabalhador.

Todas as propostas de reforma se vestem da alegação de serem medidas essenciais para a geração de emprego, e conseqüente impulso econômico do país, quando na verdade servirão para reorganizar os lucros dos empregadores. Há, portanto, uma propensão em optar pela flexibilização das normas trabalhistas em detrimento das demais alternativas, como por exemplo, incentivos fiscais e redução da carga tributária devida pelas empresas.

No entanto, as normas trabalhistas devem ser as mesmas, independente do contexto econômico, observando-se apenas o contexto social contemporâneo. Caso contrário, realizar-se-ia uma reforma trabalhista sempre que o quadro econômico ficasse

mais fraco ou forte. Atente-se que normas estáticas não significa ausência de flexibilidade. Esta é essencial no equilíbrio da economia, mas apenas deve ser utilizada quando devidamente comprovada a situação de hipossuficiência da empresa.

No entanto, o que se propõe no atual cenário político e econômico do país trata-se de uma flexibilização excessiva, tornando muito onerosa para a parte hipossuficiente da relação: o trabalhador.

Nesse contexto, uma alternativa para o desemprego, que busca favorecer ambas as partes da relação de emprego, consiste na redução da jornada de trabalho. A diminuição da jornada sem a redução salarial consiste em uma excelente reforma numa perspectiva a longo prazo. Já a curto prazo, o Programa de Proteção ao Emprego revela-se uma relativização bem equilibrada.

Além disso, qualquer mudança deve partir do diálogo tripartite, como ocorre na Organização Internacional do Trabalho, levando em consideração os anseios e receios dos principais personagens do debate. Inclusive, nesse pensamento se insere também o fortalecimento dos sindicatos.

## REFERÊNCIAS

ALBORNOS, Suzana Guerra. Sobre O direito à preguiça de Paul Lafargue. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, Santa Cruz do Sul, v. 11, n. 1, p.1-17, abr. 2008. Semestral. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25787/27520>>. Acesso em: 28 set. 2016.

ANDRADE, Everaldo. JATOBÁ, Jorge. A desregulamentação do mercado e das relações de trabalho no Brasil: potencial e limitações. Brasil, 1993. Disponível em: <[http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/Tds/td\\_0312.pdf\\_](http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/Tds/td_0312.pdf_)>. Acesso em: 02 nov. 2016.

BENSUÁN, Graciela et al. Instituições trabalhistas na América Latina: desenho legal e desempenho real. Rio de Janeiro: Revan, 2006. 428p.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Constituição da República Federativa do Brasil - 1988. Em vigor. Brasília, DF: Congresso Nacional, 05 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 12 out. 2016.

CALVETE, Cássio da Silva. Redução da jornada de trabalho: uma análise econômica para o Brasil. 2006. 217 f. Dissertação (Doutorado) – Economia aplicada, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006.

CASSAR, VÓLIA Bomfim. **Direito do trabalho**. 5º ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Direito público. **Redução da Jornada de Trabalho no Brasil**. Brasil: [s.n.], 2006. 11 p. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/2006/notatec16ReducaoDaJornada.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2016.

LAFARGUE, Paul. O direito à preguiça. 2. ed. São Paulo: Hucitec/UNESP, 2000. Disponível em: <<http://culturabrasil.org/zip/direitoapreguica.pdf>>. Acesso em: 05 out. 2016.

MAIA, Andressa Retori Teixeira. Flexibilização das Normas Trabalhistas em tempos de crise. In Empório do Direito: [s.n.], 2016. Disponível em: <<http://emporiiododireito.com.br/flexibilizacao-das-normas-trabalhistas/>>. Acesso em: 03 nov. 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo.: Atlas, 2009. 164p.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa. Genebra, 2008. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao\\_oit\\_globalizacao\\_213.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_globalizacao_213.pdf)>. Acesso em: 12 out. 2016.

\_\_\_\_\_. OIT no Brasil. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/oit-no-brasil>>. Acesso em: 12 out. 2016.

\_\_\_\_\_. O que é trabalho decente. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em: 12 out. 2016.

SÜSSEKING, Arnaldo. *Alcance e objeto da flexibilização do direito do trabalho*. IN: VIGNOLI, Vanessa de Almeida: **Flexibilização da jornada de trabalho: importância e limitações**. 2010. 100 f. Dissertação (Mestrado) – Curso de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes et al. Instituições de direito do trabalho. 22. ed. atualizada por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2005.

\_\_\_\_\_. Curso de direito do trabalho. 2. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. 643 p.

URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo: Ltr, 2002. 64 p.

VASCONCELOS, Marco Antônio Sandoval de. Economia Micro e Macro. Editora Atlas S.A., 4ª ed. São Paulo, 2001. Disponível em: <<http://pt.slideshare.net/robertafferreira1/economia-micro-e-macro-marco-antonio-sandoval-de-vasconcellos-55613182>>. Acesso em: 02 nov. 2016.