

UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ
INSTITUTO DE ESTUDOS EM DIREITO E SOCIEDADE – IEDS
FACULDADE DE DIREITO – FADIR

ROSA MARIA BARBOSA SANTIS

EFEITOS DA FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Marabá-PA
2017

ROSA MARIA BARBOSA SANTIS

EFEITOS DA FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, como requisito final para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^a Mestra Rejane Pessoa de Lima.

Marabá-PA

2017

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
Biblioteca Josineide da Silva Tavares da UNIFESSPA. Marabá, PA

Santis, Rosa Maria Barbosa

Efeitos da flexibilização do direito do trabalho / Rosa Maria
Barbosa Santis ; orientadora, Rejane Pessoa de Lima. — 2017.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade
Federal do Sul e Sudeste do Pará, Campus Universitário de
Marabá, Instituto de Estudos em Direito e Sociedade, Faculdade de
Direito, Curso de Bacharelado em Direito, Marabá, 2017.

1. Direito do trabalho. 2. Globalização. 3.
Relações trabalhistas - Efeito das inovações tecnológicas. 4. Crise
econômica. 5. Desemprego. I. Lima, Rejane Pessoa de, orient. II.
Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará. III. Título.

CDDir: 4. ed.: 342.6

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho às minhas filhas Iole Santis e Jana Santis por suportarem as minhas ausências e minhas rabugices durante esses cinco anos de curso.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter me permitido viver até este momento para viver a emoção de realizar o sonho de me graduar em Direito.

À minha família, que me deu total apoio durante esses cinco anos de jornada de estudos.

Aos meus professores por terem contribuído para a realização desse sonho.

Aos meus colegas de aula, por terem feito parte da minha vida nesses cinco anos de batalha.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Gênero dos entrevistados	46
Figura 2 – Perfil dos entrevistados	47
Figura 3 – Grau de escolaridade dos entrevistados	47
Figura 4 – Resultado da pesquisa sobre flexibilização do horário de trabalho	48
Figura 5 – Resultado da pesquisa sobre trabalhar mais em troca de folga.....	48
Figura 6 – Resultado da pesquisa sobre redução do horário de almoço para sair mais cedo do trabalho	49
Figura 7 – Resultado da pesquisa para flexibilizar férias em mais de dois períodos	49
Figura 8 – Resultado da pesquisa sobre recebimento do vale transporte em espécie	50
Figura 9 – Resultado da pesquisa sobre flexibilização do local de trabalho	50
Figura 10 – Resultado da pesquisa sobre redução da jornada de trabalho e salário para manter o emprego	51

SUMÁRIO

1	Introdução.....	11
2	Conceito.....	14
3	A evolução das relações de trabalho.....	16
3.1	A necessidade de regulamentação das relações de trabalho.....	18
4	A flexibilização no cenário mundial.....	20
5	A flexibilização no Brasil.....	23
5.1	A flexibilização na CLT e na Constituição Federal.....	27
6	Efeitos da flexibilização na vida dos trabalhadores.....	32
6.1	Redução de salários.....	35
7	O papel dos sindicatos.....	39
8	A nova reforma trabalhista.....	44
9	O que acham os trabalhadores.....	46
10	O papel dos juristas frente à flexibilização do Direito do Trabalho.....	52
11	Considerações finais.....	55
12	Referências.....	58
13	Anexos.....	61

.....

Um homem se humilha

Se castram seu sonho

Seu sonho é sua vida

E vida é trabalho

E sem o seu trabalho

Um homem não tem honra

E sem a sua honra

Se morre, se mata

Não dá pra ser feliz....

(Gonzaguinha)¹

¹ GONZAGA JUNIOR, Luiz Gonzaga. Fragmento da música Um homem também chora (Guerreiro menino). CD Cavaleiro Solitário. Visom Digital. Belo Horizonte e Brasília : 1991.

RESUMO

Nos dias atuais a globalização é um fenômeno que atinge todos os países. A crise que assola um continente é problema de todos. Este trabalho de conclusão de curso tem como escopo a pesquisa sobre a flexibilização das normas trabalhistas e sua influência sobre a vida dos trabalhadores. As crises econômicas trazem consequências para empregadores e trabalhadores, provocam mudanças na economia, reduzem o lucro das empresas e os empregos. Para manterem-se no mercado as organizações se obrigam a reduzir custos e investir em tecnologias. O avanço tecnológico substitui o homem pela máquina e obriga os trabalhadores a renunciarem a direitos em prol da sobrevivência. A flexibilização do direito de trabalho visa estimular a negociação entre empresas e trabalhadores, reduzindo a intervenção estatal, visando promover a competitividade entre as empresas, em defesa dos empregos. A crise mundial obriga países do mundo inteiro a flexibilizarem as normas trabalhistas. As mudanças constantes na legislação trabalhista levam-nos a nos questionarmos até que ponto a flexibilização dessas normas, em favor do desenvolvimento econômico, é benéfica aos trabalhadores. No Brasil, caso prevaleça o acordado sobre o legislado, questiona-se se os sindicatos estarão preparados para essa mudança. Os papel dos profissionais do Direito é de fundamental importância diante das mudanças, acompanhando para que não haja violação de direitos. Cabe ao Estado dar sua parcela de colaboração flexibilizando leis tributárias e encargos, não se eximindo quanto à fiscalização educativa e acompanhamento das negociações, pois, caso o contrário, não se estaria flexibilizando e sim desregulando.

Palavras-chave: Globalização. Crise econômica. Direito do trabalho. Flexibilização.

ABSTRACT

Today, globalization is a phenomenon that affects all countries. The crisis that plagues a continent is everybody's problem. This work of conclusion of course has as scope the research on the flexibilization of the labor standards and its influence on the life of the workers. Economic crises have consequences for employers and workers, cause changes in the economy, reduce corporate profits and jobs. To stay on the market, organizations are forced to reduce costs and invest in technologies. The technological advance replaces the man with the machine and forces the workers to renounce rights for survival. The flexibilization of labor law aims to stimulate the negotiation between companies and workers, reducing state intervention, aiming to promote competitiveness among companies, in defense of jobs. The global crisis forces countries around the world to flex labor standards. The constant changes in the labor legislation lead us to question the extent to which the flexibilization of these norms, in favor of economic development, is beneficial to the workers. In Brazil, if it prevails as agreed upon the legislated, it is questioned if the unions will be prepared for this change. The role of legal professionals is of fundamental importance in the face of changes, accompanying so that there is no violation of rights. It is up to the State to give its share of collaboration by easing tax laws and charges, not by exempting itself from educational oversight and follow-up of the negotiations, otherwise it would not be flexibilizing but deregulating.

Keywords: Globalization. Economic crisis. Labor law. Flexibilization.

1 INTRODUÇÃO

O tema desta pesquisa é atual e inerente à época contemporânea. A flexibilização é um instituto que acarreta mudanças tanto na relação dos empregados com as empresas, como na sociedade em geral. O tema é bastante discutido e pesquisado em todas as suas vertentes, por diversos doutrinadores, pois afeta diretamente a vida de milhões de trabalhadores que, em virtude da globalização, do avanço tecnológico (em que o homem é substituído pelas máquinas) e das constantes mudanças no cenário econômico (que provocam redução de postos de trabalho), veem reduzidos direitos adquiridos ao longo da história.

A problemática envolve relações trabalhistas, sociais e econômicas e esta pesquisa servirá para ajudar a identificar e esclarecer pontos polêmicos ou ainda não identificados sobre o assunto, além de dar sua contribuição para a ampliação dos conhecimentos jurídicos sobre o tema.

Na visão de Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 76), a flexibilização gera choque de interesses, na medida em que gera relações conflitantes, pois o “interesse do empresário não é o mesmo do trabalhador. O empregado quer ganhar mais e ter melhoria de sua condição de trabalho, o patrão quer pagar menos para ter maior lucro ou para manter o negócio saudável.”

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 71) “a competição e a concorrência internacional entre as empresas as levam a um contínuo esforço de redução de custos que afeta negativamente as condições de trabalho”. As mudanças constantes na legislação trabalhista em função da garantia de emprego levam-nos a questionar em que sentido a flexibilização das leis trabalhistas em prol do desenvolvimento econômico é benéfica aos trabalhadores e ainda se realmente ajuda a manter empregos; se salvar empresas flexibilizando direitos adquiridos beneficia realmente os trabalhadores. Questionamo-nos ainda se flexibilizar leis evita conflitos; se flexibilizar reduzindo direitos, inclusive com redução de salários reduziria a qualidade de vida dos trabalhadores. Neste caso não deveria haver um esforço de todos os elementos envolvidos na relação de trabalho? Empresas, trabalhadores e também do Estado que deveria também dar sua parcela de colaboração flexibilizando leis tributárias, parcelando débitos, fazendo fiscalização educativa?

A crise econômica que assola o mundo não poupa ninguém. Nem empresas, que precisam se adequar para garantir a produtividade, reduzindo custos (e os trabalhistas são bem altos), nem trabalhadores, que são obrigados a abrir mão de direitos adquiridos, para manter empregos.

No nosso entendimento o sacrifício tem que ser de todos, não só dos trabalhadores, mas também das empresas, que poderão substituir direitos reais por benefícios sociais e também do Estado, que poderá dar sua parcela de colaboração reduzindo os encargos sociais inerentes a salários, que oneram em demasia a folha de pagamento. Imaginamos que assim se chegaria a um meio-termo, em que o ônus seria partilhado entre todos, para colher os bons frutos das relações de trabalho saudáveis, pois como diz Alice Monteiro de Barros (2011, p. 70), “o Direito do Trabalho é motivado essencialmente, por objetivos de ordem político social, que visam a corrigir as diferenças elevando o nível social da classe trabalhadora...”

Tentaremos identificar e analisar os pontos polêmicos sobre a flexibilização do Direito do Trabalho que, do ponto de vista de alguns doutrinadores, é prejudicial aos trabalhadores, pois retira ou reduz direitos adquiridos ao longo do tempo. Tentaremos ainda demonstrar que o que pode ser prejudicial por um lado, pode, por outro lado, minimizar o problema do desemprego ou contribuir para manter empregos nos momentos cruciais de crises econômicas, significando nesse caso uma proteção para trabalhadores e empregadores e ainda aliviando possíveis conflitos.

Essa pesquisa tem o objetivo de levantar informações sobre a flexibilização do Direito do Trabalho enquanto herança da globalização e do avanço da tecnologia e demonstrar que é um instituto prejudicial aos trabalhadores, mas que pode também colaborar com o equilíbrio da economia, viabilizando a manutenção dos empregos em momentos de crise. Tentaremos demonstrar que a flexibilização das relações de trabalho pode ser um meio de recuperação da economia, que pode ser benéfica em momentos de crise, mantendo vivas as empresas, ajudando a manter empregos e ainda contribuir para esclarecer se a flexibilização é realmente tão prejudicial aos trabalhadores.

Os métodos utilizados são o hermenêutico e o dialético. As técnicas utilizadas são a pesquisa qualitativa e documental, feita em materiais escritos, tais como livros, jornais, revistas, etc., e a pesquisa quantitativa, feita através de questionário aplicado para levantamento de dados em abordagem a trabalhadores. Utilizamos também como técnica a abordagem interdisciplinar, pois nosso tema tem relação direta com outras áreas do conhecimento. Do ponto de vista dos objetivos a pesquisa é explicativa.

Quanto aos procedimentos, usamos a pesquisa bibliográfica, com levantamento de dados em material já publicado, dentre eles livros (legislação e doutrina), artigos publicados em

periódicos, material disponível na Internet e pesquisa de campo, através de questionário respondido por um grupo de trabalhadores.

Flexibilizar para manter empregos ou para gerar postos de trabalho é necessidade diante do atual cenário econômico. O cuidado que se tem que ter é não permitir que se chegue à desregulamentação total, com ausência total do Estado e precarização das relações de trabalho, aumentando os desníveis sociais.

2 CONCEITO

O termo *flexibilização* vem de *flexibilizar*, que por sua vez vem de *flexível* que, de acordo com Aurélio Buarque de Holanda (1986), é originado do latim e significa “o que se pode dobrar, curvar; fácil de manejar; maleável, domável, dócil, complacente, brando, suave, submisso.”

Segundo Cássia Cristina Moretto da Silva, a flexibilização das regras trabalhistas pode ser entendida como:

Um processo, segundo o qual o Estado permite que as normas do trabalho sejam adaptadas às condições de trabalho presentes em uma determinada situação concreta, a partir de negociação coletiva, estabelecida entre o empregador e o sindicato da categoria profissional em que o empregado está inserido. (SILVA, 2012).

Relata ainda a autora que:

A condição mais maleável surge com o intuito de afastar o rigorismo legal, tantas vezes apontado como o vilão do desemprego e da falta de oferta de novos postos de trabalho, porém, paradoxalmente, acaba por rechaçar a aplicação de direitos inerentes à condição do trabalhador, outrora assegurados. (SILVA, 2012).

Abordando o assunto, Sérgio Pinto Martins explica que:

Para uns, a flexibilização é o anjo, para outros, o demônio. Está entre o céu e o inferno. Para certas pessoas é a forma de salvar a pátria dos males do desemprego, para outras, é uma forma de destruir tudo aquilo que o trabalhador conquistou em séculos de reivindicações, que apenas privilegiam os interesses do capital, sendo uma forma de fazer com que o empregado pague a conta da crise econômica. (MARTINS, 2015, p. 1).

Em sua manifestação sobre o tema, Alice Monteiro de Barros diz que:

A flexibilização no campo do trabalho, historicamente, tem sido uma reivindicação empresarial identificável com uma explícita solicitação de menores custos sociais e maior governabilidade do fator trabalho. Para a realização dessa reivindicação reclama-se uma flexibilidade normativa, que poderá ser atingida sob o prisma legal, regulamentar e convencional, mas assegurando-se garantias mínimas ao empregado. (BARROS, 2011, P.69).

No entendimento de Amauri Mascaro Nascimento,

...o direito do trabalho contemporâneo, embora conservando a sua característica inicial centralizada na ideia de tutela do trabalhador, procura não obstruir o avanço da tecnologia e os imperativos do desenvolvimento econômico, para flexibilizar alguns institutos (...) passando a ter como meta principal a defesa do emprego e não mais a ampliação de direitos trabalhistas. (NASCIMENTO, 2011, p. 70).

Átila da Rold Roesler ressalta que:

Diante do processo de globalização da economia, cujos efeitos são prejudiciais principalmente para os trabalhadores dos países em desenvolvimento, propõe-se, como

forma de reduzi-los, a **flexibilização** das normas reguladoras do contrato de trabalho, com a diminuição de encargos para o empregador, o que acarreta, indubitavelmente, restrições aos direitos concedidos aos trabalhadores pela legislação social. (ROESLER, 2014, p. 46 – 47).

Na concepção de Vilma Maria Inocência Carli, tem-se utilizado a expressão flexibilização no direito do trabalho,

...de forma genérica para representar um conjunto variado de hipóteses, tais como: mobilidade geográfica e funcional dos trabalhadores, maleabilidade nos custos da mão-de-obra, gestão dos recursos humanos, organização do tempo de trabalho, dentre outras, pode-se então constatar, de certa forma, que flexibilização contempla inúmeras formas no direito do trabalho. (CARLI, 2005, p. 47).

Após analisar os conceitos dos diversos doutrinadores acima citados, entende-se então que flexibilização é o afrouxamento, o abrandamento, da rigidez da legislação vigente, para fins de adequação ao momento atual de globalização da economia.

3 A EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Inicialmente o trabalho era um meio de subsistência. O homem trabalhava somente para comer. Não tinha a ambição de acumular riquezas. O trabalho consistia em caçar, pescar e colher frutos silvestres para seu próprio sustento.

A luta pela acumulação de riquezas trouxe os conflitos e as guerras geradas por esses conflitos criaram a primeira relação de trabalho: a relação de trabalho escravagista. O homem descobriu que poderia utilizar a força de trabalho do outro em proveito próprio. Segundo Átila da Rold Roesler (2014, p. 19), os prisioneiros de guerra eram utilizados como escravos, trabalhando em condições sub-humanas, sem pagamento de salários, muitos em péssimas condições de saúde em decorrência da má alimentação. Alguns trabalhavam até a morte ou morriam de maus tratos proporcionados pelos seus “donos”. O autor acrescenta que:

Em dado momento histórico se percebeu que os prisioneiros de guerra poderiam ser transformados em escravos cujo trabalho seria bem aproveitado na sociedade da época, já que o labor era considerado função menos nobre e da qual os sábios e pensadores não deveriam se ocupar. (ROESLER, 2014, p. 19).

Na Idade Média iniciou-se o servilismo. As relações de trabalho baseavam-se basicamente nos serviços de cultivo da terra. O senhor feudal, detentor de grandes extensões de terra (feudo), tinha o poder político, social e econômico e arrematava alguns trabalhadores rurais, que trabalhavam em regime de semiescravidão, tirando seu sustento de um pedaço de terra arrendado. Em troca trabalhavam alguns dias na semana na terra do proprietário, onde produziam alimentos, cuidavam dos animais e trabalhavam também na construção de casas, estradas e pontes. As leis eram feitas pelo senhor feudal que, com o apoio do Estado e da Igreja, ditava suas próprias regras, fazia suas próprias leis e se prevalecia da autotutela. (ROESLER, 2014, p. 19).

Conclui-se que, apesar de não serem escravos, os servos não tinham liberdade para dirigir suas próprias vidas e seu trabalho. Trabalhavam em regime de semiescravidão sob o rigor da vontade de seus senhores, sem ter como se defender.

Com o aumento da produção, os servos são autorizados a vender nas cidades o excedente de sua colheita. As técnicas eram rudimentares e a autorização da venda do excedente exigia melhoria na forma de produzir, bem como carecia de mais pessoas trabalhando no campo. Para manter sua produção os servos passam a contratar outros trabalhadores braçais, passando a pagar-lhes por esses serviços, iniciando-se assim o trabalho assalariado. (ROESLER, p. 22).

O crescimento populacional e da produção dos feudos começou a gerar grande movimento nos centros urbanos, culminando com o aumento da circulação de mercadorias, ativando as relações comerciais nas cidades. Com o aumento da demanda por produtos e serviços, os senhores feudais começaram a exigir maior produtividade de seus servos. Essa situação acabou gerando descontentamento entre alguns servos, que optaram por abandonar os feudos para tentar a sorte nas grandes cidades. As atividades mais valorizadas da época eram desenvolvidas pelos comerciantes e pelos artesãos, que logo começaram a se organizar em associações, dando origem às “corporações de ofício”. (ROESLER, 2014, p. 21).

As corporações de ofício eram espécies de associações profissionais, dirigidas pelos mestres. Segundo Fábio Goulart Villela (apud Roesler, 2014, p. 21), “na Idade Moderna, surgiram as corporações de ofício, as que detinham o monopólio da respectiva atividade profissional, com um incipiente processo de produção manufatureira”. A supervisão dos trabalhos era feita pelos mestres, que ensinavam sua profissão aos aprendizes. Frisa Roesler (2014, p. 22), que essas corporações de ofício “zelavam pela igualdade econômica entre seus associados, de modo que houvesse igual oportunidade de trabalho para todos”.

A Revolução Francesa (1789) trouxe a noção de democracia e de liberdade individual, extinguindo as Corporações de Ofício e iniciando a liberdade contratual, sob a noção de Estado liberal, que pregava que, nas diversas relações entre indivíduos não deve haver a interferência do Estado, “sendo todos livres e iguais para se autorregularem”. Complementa Roesler (2014, p. 24), dizendo que o Estado Liberal “possuía como função apenas a garantia da ordem social e política, assegurando aos particulares a ampla liberdade de atuação econômica.”

No séc. XVIII a Revolução Industrial traz nova evolução do processo produtivo: a busca pela acumulação de riqueza cria o capitalismo, que na visão de Roesler (2014, p. 26), busca a acumulação de riquezas à custa do trabalho alheio. A força do homem é substituída pela força da máquina. O uso de máquinas em fase experimental utilizava trabalhadores sem treinamento, sem equipamentos de proteção, gerando condições de trabalho precárias e inseguras, executadas em jornada de até 18 horas, ocasionando grande número de acidentes graves, com mutilações. Os contratos eram verbais, sem registro e as desigualdades sociais eram gravíssimas.

Essas condições precárias de trabalho começaram a causar a insatisfação dos trabalhadores, provocando o surgimento de ideias e movimentos socialistas, culminando com a publicação, em 1848, do Manifesto Comunista, de Karl Marx e Friedrich Engels. Na visão de Roesler (2014, p. 28), “quando o proletariado passou a ter consciência de sua condição de

explorado e de sua importância histórica, é que a ordem liberal predominante começou a se alterar.”

3.1 A necessidade de regulamentação das relações de trabalho

As péssimas condições de trabalho, as desigualdades sociais graves e a busca desenfreada por riquezas, acirram a luta de classes e a exploração do homem pelo homem, ressaltando a necessidade de intervenção do Estado na economia e nas relações de trabalho, assumindo a tarefa da regulação para equilibrar a relação entre empregado e empregador. (ROESLER, 2014, p. 27).

De acordo com Lourival José de Oliveira:

A evolução das diversas espécies de governo – que ora conferiam abertura a um Estado eminentemente autoritário ora criavam condições para a consagração de um Estado liberal – influenciou diretamente a estrutura legislativa no que concerne aos direitos dos trabalhadores. O trajeto percorrido para a constitucionalização e consolidação dessa ciência jurídica perpassou pela descentralização governamental, Revolução Industrial, Iluminismo e nova centralização estatal, período que se vislumbrou a necessidade premente de um poder regulamentador, hábil a conformar os interesses dos que detinham os meios de produção e a resguardar as reivindicações da grande massa de trabalhadores, que pleiteavam condições mínimas de dignidade para a prestação de seus serviços. (OLIVEIRA, 2010, p. 120).

Começam a surgir normas mais rígidas protegendo e regulando as relações de trabalho. Em 1881 cria-se na Alemanha uma legislação social que reconhece os sindicatos e obriga as empresas a fazerem seguro de vida contra acidentes de trabalho, incapacidade, velhice e doenças para seus funcionários.

Aos primeiros raios do século XX, o México se antecipa na regulamentação das relações de trabalho quando inclui em sua constituição de 1917 a redução da jornada de trabalho para 8 horas, férias anuais remuneradas, proteção à maternidade, ao trabalho da mulher e do menor. Sobre o assunto Átila da Rold Roesler acrescenta que:

Em que pese o Estado intervir na questão e legislar sobre a matéria, o avanço nos direitos trabalhistas só é concretizado com o advento do **constitucionalismo social**. A Constituição mexicana de 1917 estabeleceu certas garantias ao trabalhador, como limite de jornada, idade mínima para o trabalho, salário mínimo, seguridade social, entre outros, sendo seguida pela Constituição alemã de *Weimar* em 1919 e pela *Carta del Lavoro* italiana em 1927, e influenciaram países como o Brasil e Espanha. (ROESLER, 2014, p. p. 33).

A criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho), em 1919 veio reforçar a necessidade de valorização do trabalho humano e da humanização das relações de trabalho,

baseadas em justiça social, exigindo o cumprimento de mudanças no cenário das relações de trabalho para melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, reforçando que as condições de miséria geram descontentamento, pondo em risco a paz mundial. A instituição edita várias Convenções para garantia de direitos dos trabalhadores. Segundo Átila da Rold Roesler (2014, p. 33), “com a criação da OIT, reconheceu-se, expressamente, que “uma paz universal e durável só pode ser fundada sobre a base da justiça social”.

A ação do México incluindo direitos trabalhistas em sua carta maior, incentiva outros países a promoverem também a regulamentação e a maioria passou a contemplar os direitos dos trabalhadores em suas constituições, dentre eles o Brasil, que em sua constituição de 1934 inclui a redução da jornada para 8 horas, o repouso semanal, férias anuais remuneradas, proteção ao trabalho feminino e infantil e isonomia salarial. No entendimento de Sérgio Pinto Martins (2015), “a Constituição de 1934 é a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. É a influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentida em 1934”. Em 1943, cria-se no Brasil o Ministério do Trabalho e Emprego e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que amplia os direitos dos trabalhadores, recepcionados posteriormente na Constituição Federal de 1988.

Em 1948 é promulgada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que prevê vários avanços nas relações de trabalho, reforçando a necessidade de intervenção estatal para garantia de respeito aos direitos fundamentais, dentre eles o direito ao trabalho digno.

4 A FLEXIBILIZAÇÃO NO CENÁRIO MUNDIAL

No entendimento de Átila da Rold Roesler (2014, p. 41 – 43), a globalização é um processo antigo que vem se desenvolvendo há milhares de anos. “Fenômeno marcado pela expansão mundial de grandes corporações internacionais [...] é o resultado inevitável da abertura de mercados”. As grandes empresas transnacionais impõem o livre mercado e “impedem a concorrência das pequenas, terminando por eliminá-las ou incorporá-las ao seu domínio”, prática essa que fomenta a acumulação de capital, implicando a reorganização produtiva, gerando desemprego estrutural e exclusão social. O autor complementa dizendo que “o fenômeno representa a expansão da economia e a conquista de novos mercados, com a quebra de barreiras tributárias, ao mesmo tempo em que **transforma as relações de emprego**, ameaçando a própria subsistência do trabalho”.

A industrialização nos países europeus trouxe consigo a substituição do homem pela máquina. As péssimas condições de trabalho nas fábricas trouxeram consigo as lutas operárias, as reivindicações por melhores condições de trabalho e de salário, culminando com a criação de leis que regulassem essas relações de trabalho. A rigidez excessiva das leis obrigou o mercado a exigir a flexibilização para o enfrentamento das crises econômicas e salvação das organizações e dos empregos, sob alegação de que a grande quantidade de direitos onera as empresas, aumentando suas despesas com os empregados, sacrificando seus investimentos em crescimento e tecnologias.

A globalização está produzindo uma legião de desempregados. Sobre isso Marcius Cruz da Ponte Souza comenta que:

Na globalização o desemprego assume proporções alarmantes. O desaparecimento de ofícios cria uma grande massa de trabalhadores à procura de trabalho para garantir a sua subsistência. Cresce a oferta de mão-de-obra com baixa qualificação, que não consegue mais obter um trabalho. (SOUZA, 200-).

Rosita de Nazaré Sidrim Nassar (apud MARTINS, 2015, p. 12), entende que a flexibilização do direito do trabalho “consiste no conjunto de medidas destinadas a dotar o Direito Laboral de novos mecanismos capazes de compatibilizá-lo com as mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa exigentes de pronto ajustamento”.

Alegam os defensores da flexibilização que a legislação deve adequar-se às transformações sociais e políticas, que por sua vez estão atreladas às mutações da economia. O mercado exige adequação das leis à globalização. O Direito do Trabalho deve adequar-se.

Sérgio Pinto Martins alerta que flexibilização e desregulamentação têm significados diferentes. Segundo esse autor:

Desregulamentação significa desprover de normas heterônomas as relações de trabalho. Na desregulamentação o Estado deixa de intervir na área trabalhista, não havendo limites na lei para questões trabalhistas, que ficam a cargo da negociação individual ou coletiva. Na desregulamentação, a lei simplesmente deixa de existir, pois é retirada a proteção do Estado em relação ao trabalhador. Na flexibilização são alteradas as regras existentes, diminuindo a intervenção do Estado, porém garantindo um mínimo indispensável de proteção ao empregado, (...) sendo a proteção mínima necessária. A flexibilização é feita com a participação do sindicato. (MARTINS, 2015, p. 14).

Em continuação de sua abordagem sobre o tema Sérgio Pinto Martins diz que há diversas formas de flexibilização dentre elas as seguintes: (1) da remuneração; (2) da jornada; (3) da contratação; (4) do tempo de duração do contrato; (5) da dispensa do trabalhador”. O autor frisa ainda que:

Outros aspectos da flexibilização podem ser examinados, como quanto a temas específicos: (a) contrato por tempo determinado; (b) trabalho temporário; (c) contrato de trabalho em domicílio; (d) contrato a tempo parcial; (e) horário flexível; (f) suspensão dos efeitos do contrato de trabalho para qualificação profissional; (g) subcontratação; (h) contrato de formação; (i) contrato de solidariedade; (j) *Kapovaz*; (k) *job sharing*. (MARTINS, 2015, p. 41 – 42).

O contrato por prazo determinado é o que fixa prazo para o início e o fim da relação de trabalho. No contrato de trabalho temporário a relação de trabalho se dá entre o trabalhador, o tomador do serviço e a empresa de trabalho temporário, por um período máximo de três meses. No contrato de trabalho em domicílio o serviço é prestado na residência do empregado. No trabalho em tempo parcial a duração do trabalho ocorre em jornada inferior à jornada normal. No horário flexível a jornada é negociada para prestação em certos períodos, do dia, da semana ou do ano. Na suspensão dos efeitos do contrato para qualificação profissional ocorre a licença remunerada para que o trabalhador se qualifique. Na subcontratação ocorre a delegação a terceiros de parte das atividades da empresa. O contrato de formação ocorre com a contratação de jovens ingressantes no mercado de trabalho (contrato de aprendizagem). No contrato de solidariedade ocorre a contratação de pessoas em vias de aposentadoria, com jornada e salário diminuídos. No *kapovaz* a contratação varia de acordo com a necessidade do empreendimento. O *job sharing* várias pessoas são contratadas para o mesmo posto de trabalho, cujas jornadas somadas importam 8 (oito) horas de trabalho (a intenção dessa modalidade é reduzir o desemprego). (MARTINS, 2015, p. 41 – 118).

O início da ideia de flexibilização surgiu na Europa, nos anos 60, mais precisamente na Itália, onde a legislação era muito rígida, tendo sido negociados diversos acordos entre o Estado, os sindicatos e empregadores, com o fito de reduzir o desemprego. Na França o Estado

interveio, promovendo a flexibilização, com redução da jornada, redução de salários e incentivo das negociações coletivas. Na Alemanha ocorreu a descentralização das negociações, com incentivo à negociação entre empresas e sindicatos, foi introduzida a contratação temporária, maior moderação dos sindicatos com relação a salários, permitindo-se a redução da jornada, com redução de salários. Na Espanha os altos índices de desemprego direcionaram o Estado no sentido de tomar as rédeas da flexibilização aprovando leis que beneficiam as empresas visando reduzir custos da relação de trabalho, porém enfrentando entraves devido à resistência por parte dos sindicatos. (CARLI, 2005, p. 98 – 107).

Nesse cenário de globalização e de mutações constantes, em prol da ordem econômica, vários outros países, à semelhança dos países europeus, estão tendo que adotar medidas de flexibilização com fins de se adequarem às novas exigências do mercado. Segundo Sérgio Pinto Martins, nos Estados Unidos as leis trabalhistas são mínimas, os encargos trabalhistas giram em torno de 9% e mesmo assim foi adotada a política de redução de salários visando evitar o fechamento de empresas ou o deslocamento delas para outros países. No Japão onde o sistema de emprego era vitalício, está sendo revisto o sistema e ainda adotando-se o sistema de redução das verbas variáveis e dos bônus. No Peru, modificou-se a estabilidade no emprego, a participação nos lucros, proibiu-se a inclusão de cláusulas de reajuste nas convenções coletivas, o trabalho em domicílio não está incluído no Direito do Trabalho e nas zonas francas foi derogada a aplicação da legislação trabalhista. Na Venezuela houve flexibilização da estabilidade, a jornada pode ser negociada entre patrões e empregados, podem ser negociadas condições de trabalho piores, desde que concedida a garantia de emprego enquanto durar o acordo. Na Argentina adotou-se a modalidade de contrato por prazo determinado, o contrato por temporada, o contrato de trabalho eventual (quando há aumento da produção), fracionamento de férias e contratação precária (sem convenção) em pequenas e médias empresas e ainda contrato de experiência de três, seis, ou doze meses. (MARTINS, 2015, p. 18 - 28).

Os exemplos citados nos dois parágrafos anteriores nos dão uma noção do quanto é sério o problema do desemprego no mundo, tendo que optar-se pela flexibilização e de como os demais países, até mesmo do primeiro mundo, estão se organizando para o enfrentamento do problema, primando pela sobrevivência das empresas e manutenção dos empregos.

5 A FLEXIBILIZAÇÃO NO BRASIL

No Brasil as leis trabalhistas são rigorosas, com encargos bem altos sobre a folha de pagamento dos empregados, fiscalizações dos órgãos do Estado, aplicação de multas em caso de descumprimento da legislação, situações essas que acarretam altos custos para as empresas, que em função da globalização, veem-se obrigadas a se adaptar ao mercado para se tornarem competitivas e até mesmo permanecerem no mercado. Quando não conseguem se equilibrar economicamente, as empresas não têm alternativa a não ser reduzir despesas, dentre elas, as da folha de pagamento, cuja forma de redução se dá, na maioria das vezes, com a demissão de trabalhadores.

Discorrendo sobre o tema Sérgio Pinto Martins afirma que:

A legislação trabalhista brasileira pode ser comparada a uma máquina ultrapassada, que foi criada para trabalhar, mas que parecia não ter nascido para semelhante fim. A CLT não tem mais a mesma finalidade que tinha quando de sua criação, necessitando ser revista. Uma das formas dessa revisão é verificar mecanismos de flexibilização, de forma a adaptar a realidade de fato à norma jurídica. (MARTINS, 2015, p. 2).

Sancionada no governo Getúlio Vargas, a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho foi criada pelo Decreto 5.452, de 01 de maio de 1943, tendo como missão regular as relações individuais e coletivas de trabalho, em benefício do trabalhador, parte hipossuficiente na relação de trabalho. Norma rígida, ao longo do tempo, sob influência dos movimentos sociais, foi sofrendo modificações para incluir mais direitos aos trabalhadores.

Em prefácio da obra de Carli, Flexibilização dos contratos de trabalho, Arion Sayão Romita comenta sobre a “excessiva intervenção do Estado”, cujos “fatos demonstram ser prejudicial aos interesses dos trabalhadores”, acrescentando que “o Direito do Trabalho se propõe realizar o socialmente desejável, encontra limite no economicamente possível”. (CARLI, 2005, p. 5).

Segundo Arion Sayão Romita, “a noção de progresso social ilimitado, com a consequente vedação do recuo no campo das “conquistas sociais”, revelou-se inadequada às novas exigências da realidade econômica emergente da terceira revolução industrial, a chamada revolução tecnológica.” (CARLI, 2005, p. 2).

No entendimento de Vilma Maria Inocência Carli,

As relações individuais de trabalho têm sofrido várias modificações nos últimos anos, e a ambígua origem das leis trabalhistas, portanto, não impede que se reconheça no direito do trabalho um instrumento decisivo e indispensável para a construção da justiça

social dentro do próprio contexto do modelo político de natureza capitalista, em face da conjugação de fatores como: inovação tecnológica; modificações radicais na organização da produção; necessidade de combater o desemprego. O protecionismo individualizado vem sendo trocado pela garantia de emprego. Mister se faz, portanto, alterações profundas que necessariamente extrapolem a questão normativa e alterem características fundamentais do nosso ordenamento jurídico... (CARLI, 2005. p. 15).

Este posicionamento da autora se refere a novas modalidades de relação de trabalho, especialmente as relações virtuais, cuja presença física do empregado no ambiente laboral é desnecessária. Acrescenta a autora que “o nosso direito vigente não acompanha as inovações das relações de trabalho e a velocidade com que elas são absorvidas, o que causa insatisfação por parte dos empregados, empregadores e das organizações sindicais”. (CARLI, 2005, p. 16).

Ainda demonstrando sua visão sobre o tema, Vilma Maria Inocência Carli diz que:

A flexibilização das normas trabalhistas está fazendo com que o Direito do Trabalho passe a adotar um modelo jurídico mais próximo da vida das empresas, para regular a relação de emprego, sob pena de desproteger o empregado, ao invés de protegê-lo, ao provocar o aumento do desemprego, compreendendo assim também o Direito do Trabalho, a proteção do trabalhador desempregado. (CARLI, 2005, p. 35)

Na concepção de Carli (2005, p. 63), o início da flexibilização no Brasil se dá na década de 1960, com a edição da Lei n. 4923/65, “que trata da redução geral e transitória dos salários até o limite de 25%, por acordo sindical”, nos casos em que a empresa tiver sido afetada “por caso fortuito ou força maior em razão da conjuntura econômica”. Foi também editada a Lei n. 5.107/66 (Lei do FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) que, “implodindo a estabilidade, deu ampla liberdade ao empregador para despedir seus empregados regidos pelo FGTS”. A autora cita ainda outras leis de efeito flexibilizante, tais como: Lei n. 6.019/74 (Lei do trabalho temporário), editada com o objetivo de facilitar a contratação de mão de obra mais barata; Constituição Federal de 1988; Medida Provisória n. 10952-20/2000, que institui o trabalho em tempo parcial; Medida Provisória n. 10709-3/98, que dispõe sobre a compensação de horas, etc.

José Manoel Machado concorda que a flexibilização tenha se iniciado na década de 1960, mas frisa que ela tomou mais força no governo Fernando Henrique Cardoso, com o propósito de aumentar a competição do Brasil no mercado mundial:

... a flexibilização das relações trabalhistas tem origem em tempos mais distantes, ou seja, não é um fenômeno novo. Na verdade foi iniciada logo após o início da ditadura militar, em 1966, com a lei nº 5.107/66, que criou o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e catapultada com toda ênfase no governo Fernando Henrique Cardoso, mais claramente no seu segundo mandato, sob a argumentação de necessidade de adequação à realidade do mercado de trabalho, onde a "modernidade" é a inspiração sustentadora da necessidade de colocação das empresas brasileiras no mercado internacional, da

busca de produtividade e diminuição dos encargos trabalhistas, entre outros. (MACHADO, 2005).

José Manoel Machado complementa sua visão sobre a flexibilização citando várias alterações flexibilizantes já implementadas ou em fase de implementação, que estão provocando mudanças radicais nas relações de trabalho. Dentre elas, as relacionadas a seguir:

Como é reconhecido pelos estudiosos da legislação trabalhista no Brasil, são indicados diversos exemplos de alterações constitucionais e infraconstitucionais que caracterizam a flexibilização do sistema normativo na área do Direito do Trabalho, entre os quais são destacados, numa ordem cronológica, os seguintes:

- a) instituição do regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço pela Lei nº 5.107/66;
- b) instituição do regime de trabalho temporário pela Lei nº 6.019, de 03/01/74;
- c) regulamentação dos estágios de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino médio profissionalizante do 2º grau e supletivo, através da Lei nº 6.494, de 07/12/77, alterada pela Medida Provisória nº 1.952;
- d) contratação de serviços de sociedade cooperativa declarada no parágrafo único do artigo 442 da CLT (parágrafo acrescentado pela Lei nº 8.949, de 09/12/94);
- e) criação da modalidade de contrato de trabalho por prazo determinado pela Lei nº 9.601, de 21/01/98;
- f) regulamentação do serviço voluntário pela Lei nº 9.608, de 18/02/98;
- g) definição de obrigações trabalhistas diferenciadas para as microempresas e empresas de pequeno porte, através da Lei nº 9.841, de 05/10/99;
- h) autorização do Banco de Horas pela Lei nº 9.601/98;
- i) autorização para suspensão dos efeitos do contrato de trabalho do empregado para fins de participação de cursos de qualificação profissional, conforme artigo 476-A da CLT, acrescido pela MP nº 1952;
- j) criação de um "novo perfil para a fiscalização do trabalho", pela inserção do artigo 627-A na Consolidação das Leis do Trabalho, através da MP nº 1.952;
- k) instituição da criação de Comissões de Conciliação Prévia, através da Lei nº 9.958, de 12/01/00;
- l) encaminhamento do Projeto de Lei nº 5.483/01, que altera o artigo 618 da CLT, invertendo a pirâmide jurídica no caso específico das Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho. (MACHADO, 2005).

Ressaltamos que o Projeto de Lei nº 5.483/01 (item "l" citado por José Manoel Machado), enviado ao Congresso no governo Fernando Henrique, foi arquivado no governo Lula, após pressão das centrais sindicais, porém é mais uma demonstração dos movimentos de tentativas de flexibilização das normas trabalhistas, que vêm ocorrendo no Brasil.

Na visão de Paulo Sérgio João:

O período de crise econômica brasileira tem estimulado saídas para a preservação de emprego, naquilo que é possível, desafiando os sindicatos a uma transformação, especialmente com abandono da representação de categorias para acolher os trabalhadores nos locais de trabalho, flexibilizando os contratos naquilo que for possível para atender os interesses locais e mais adaptados à realidade. (JOÃO, 2015).

Ainda tecendo comentários sobre a flexibilização no Brasil, Paulo Sérgio João (2015) comenta que “a forma de proteção social deve ser entendida como aquela que produza no corpo social vantagens para a comunidade, trabalhadores e empregador” desprezando-se a análise nos aspectos individuais e focando-se no aspecto coletivo. Nessa concepção “o princípio protetor se desloca do aspecto individual para atender o grupo social, dando à flexibilização natureza coletiva em efeitos sociais”.

José Pastore (apud Luiz Henrique Souza de Carvalho, 2000), contribui com o debate sobre a flexibilização afirmando que o excesso de rigidez na Constituição, CLT e Justiça do Trabalho “tem provocado uma reação selvagem por parte do mercado”, culminando com alto índice de desemprego, frisando que “neste caso o Estado nada arrecada, ficando apenas com o ônus de socorrer essas pessoas na doença e na velhice. A “flexibilização selvagem” é o resultado da combinação de pouco investimento com muita rigidez.”

Ferrenho defensor do Direito do Trabalho, Átila da Rold Roesler (2014, p. 48 – 49) diz que “a flexibilização dá-se, prioritariamente, no interesse do empregador” e afirma que “a aplicação da ideologia neoliberal sem restrições” conduzirá “ao empobrecimento da maioria dos habitantes do planeta”, pois avança sobre direitos sociais historicamente conquistados pelos trabalhadores, tendo o trabalho perdido seu valor, “na medida que as inovações tecnológicas ganharam espaço”, provocando o “retrocesso social”.

No entendimento de Valéria Crisóstomo Lima Verde e Gina Vidal Pompeu (201-) “a legislação brasileira é uma das mais flexíveis do Direito Comparado”, mas apesar dessa constatação, reclamam os empresários ainda não ser suficientemente flexível para atender o “objetivo de reduzir o custo da produção”, significando com isso que exigem mais flexibilidade do Direito do Trabalho.

Sobre essa nova visão das relações de trabalho no Brasil, Átila da Rold Roesler (2014, p. 49 – 51) comenta que o direito do trabalho está sendo visto como “verdadeiro empecilho ao desenvolvimento do país, inclusive pelos próprios governantes e por aqueles que se dizem “representantes do povo”, citando então a extensa lista de projetos que tramitam no Congresso

Nacional abordando a matéria da flexibilização, todos visando reduzir os direitos dos trabalhadores e aumentar o lucro das empresas. Frisa Roesler que “a redução dos direitos trabalhistas e sociais” agora parte do próprio movimento sindical e do governo federal, ressaltando ainda que sugerir que o negociado prevaleça sobre o legislado, significa “atacar as grandes conquistas dos trabalhadores.”

Pesquisa do Ibope feita em parceria com a Confederação Nacional da Indústria em setembro de 2015, com entrevista a 2.002 pessoas em 140 municípios brasileiros, demonstra que o anseio por mais flexibilidade não é só dos empresários, mas também dos trabalhadores. Segundo a pesquisa, 7 em cada 10 brasileiros (71%) gostariam de ter flexibilidade no horário; 73% dos trabalhadores querem trabalhar em casa ou em locais alternativos; 63% gostariam de trabalhar mais horas por dia em troca de mais folgas; 58% aceitariam reduzir o horário de almoço para sair mais cedo; 53% gostariam de dividir as férias em mais de dois períodos; 62% gostariam de poder receber o vale-transporte em dinheiro; 43% aceitariam realizar acordos de redução de jornada e salário com o empregador para manter emprego em época de crise.

A pesquisa acima demonstra o quanto os trabalhadores estão acuados pelo fantasma do desemprego e pela falta de perspectivas de futuro melhor. O desalento faz com que concordem com aquilo que poderá prejudicá-los, pensando em condições dignas de sobrevivência: ter onde trabalhar, ter um salário para seu sustento e de sua família, poder manter sua dignidade.

5.1 A flexibilização na CLT e Constituição Federal

Enquanto nos países europeus a regulamentação das relações de trabalho foi fruto da luta árdua dos trabalhadores, no Brasil ela ocorreu por obra do Estado. De acordo com Hilda Maria Brzezinski da Cunha (199-), “em nosso país não foi o chamado “movimento ascendente” que gerou a ação dos parlamentos, mas sim o “movimento descendente”, de cima para baixo, do Governo para a coletividade”. A autora complementa seu posicionamento afirmando que “como resultado do movimento descendente e intervencionista estatal, é exemplar a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, sob o auspício do Governo Getúlio Vargas”.

Ao longo dos anos a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, foi sofrendo várias modificações, para incluir mais direitos aos trabalhadores e foi se tornando um fardo demasiado pesado para as empresas e sua relação com seus empregados, por sua rigidez. Em artigo sobre

o assunto Márcia da Silva Costa diz que “é essa rigidez que clama, como defendem as centrais sindicais e muitos analistas do sistema de relações de trabalho no país, por mudanças efetivas e democráticas na estrutura corporativa e na CLT”. (COSTA, 2003).

Calcada no princípio da proteção de um trabalhador que era hipossuficiente há setenta anos, percebe-se hodiernamente a necessidade de mudança, com o fito de contribuir para a modernização das relações de trabalho, para a resolução de conflitos de forma negociada, de maneira a beneficiar os dois lados da relação trabalhista. Com base nessa visão, Sérgio Pinto Martins se posiciona dizendo que:

A função do Direito do Trabalho não é apenas proteger o trabalhador; ele precisa verificar também a possibilidade econômica da empresa e as necessidades do empregado. O binômio necessidade/possibilidade deve ser observado como ocorre no Direito Civil. [...] O empregador não pode dar mais do que pode pagar. O empregado precisa de algo mínimo, básico para sobreviver e para observar o princípio da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Acima de tudo, porém, deve-se estabelecer uma forma de assegurar o bem comum e a justiça social, como indica o art. 5º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, em que, na aplicação da lei, o juiz atenderá os fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum. A legislação tem de se adaptar à própria continuidade da empresa, para que esta possa continuar oferecendo emprego aos trabalhadores. Estabelecer legislação extremamente rígida implicaria a extinção das empresas e, por consequência, dos empregos. (MARTINS, 2015, p. 37).

Comenta Murilo Rodrigues Alves (2016), que em entrevista recente, em defesa da flexibilização, o atual Ministro do Trabalho Ronaldo Nogueira afirmou que “a CLT virou uma colcha de retalhos” e que “a reforma é uma atualização da legislação, com o objetivo de simplificar para combater a burocracia”.

Combater a burocracia, talvez sim, a CLT realmente engessa algumas tentativas de mudanças nas relações de trabalho, impedindo que as negociações coletivas avancem, pois tudo que se tenta negociar está na lei e “não pode ser mexido”. Como já dizia Antônio Rogério Magri, ex-sindicalista e ex-ministro do trabalho do governo Color, “é imexível”. Entende-se que os direitos básicos adquiridos devem ser mantidos, porém com certa maleabilidade para proteção dos empregos e das empresas. Sérgio Pinto Martins (2015, p. 37) complementa esse pensamento afirmando que a flexibilização deve dar-se “mediante norma estabelecida pelas partes, assegurando um mínimo obrigatório e que deve estar previsto em lei.”

Entendemos que “o mínimo obrigatório” é o que deverá estar garantido, não podendo haver flexibilização sobre ele, garantindo segurança ao trabalhador. Os sindicatos precisam ser fortalecidos, com a participação ativa dos trabalhadores, buscando a qualificação de seus dirigentes, para que tenham a capacidade de arremeter os trabalhadores, negociar com as

empresas e adquirir os direitos almejados. Flexibilizar as leis trabalhistas não significa desregular, mas dar aos sindicatos o poder de decidir o que pode ser melhor para os trabalhadores nos momentos de crise, garantindo sua qualidade de vida.

Alguns doutrinadores pregam que a CLT já sofreu alterações por demais e que essas alterações estão lesando os direitos dos trabalhadores, provocando retrocesso social.

Dentre as alterações flexibilizantes já implementadas no Direito do Trabalho brasileiro temos a instituição dos contratos por prazo determinado, contratos de trabalho temporário, o fim do vínculo empregatício entre cooperado e cooperativa, o fim da estabilidade no emprego, participação facultativa dos empregados nos lucros das empresas, autorização para trabalho aos domingos no comércio varejista mediante compensação das horas extras, instituição do banco de horas, suspensão do contrato para participação do empregado em cursos de qualificação, terceirização da mão de obra, adicional de periculosidade em percentual proporcional ao risco, prorrogação da jornada em atividade insalubre, redução do FGTS de 8% para 2% em algumas modalidades de contratos por prazo determinado, o teletrabalho, o programa de proteção ao emprego, etc.

No entendimento de Marcius Cruz da Ponte Souza:

A Constituição Federal confere vasta proteção ao trabalho humano, impondo limites à iniciativa desregulamentadora e flexibilizatória. O art. 1º, incisos III e IV estabelece a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como fundamentos da República Federativa do Brasil. (SOUZA, 200-).

Apesar da proteção constitucional, a vasta gama de alterações já citadas nesta pesquisa nos dão uma demonstração do andamento da flexibilização na legislação trabalhista brasileira.

Na concepção de José Pastore & José Eduardo G. Pastore, é crescente “a demanda por flexibilidade e versatilidade”. As novas tecnologias exigem novas formas de trabalhar “que não se resumem ao emprego convencional por prazo indeterminado e segurança garantida”. Frisam esses autores que “o novo tempo” trouxe novas mudanças sociais que impõem às empresas novos desafios, pois os novos profissionais já não valorizam as empresas como os de antigamente e “salários e benefícios já não são suficientes para reter os jovens”. Liberdade, progresso profissional, realização pessoal, o ímpeto reivindicatório, satisfação no trabalho e a procura por novos desafios são atualmente mais importantes do que as normas para contratar e promover profissionais. Complementam afirmando que:

Embora o emprego fixo e por prazo indeterminado continue sendo a forma mais utilizada em todo o mundo, multiplicam-se as atividades até pouco tempo consideradas

atípicas e que hoje viraram típicas de tão frequentes que se tornaram. Assim é o caso do trabalho temporário, intermitente, casual, por tarefa, realizado à distância, mediante acordos tácitos ou contratos padronizados e que, muitas vezes, seguem mais as características das profissões do que as do trabalho... (PASTORE, J. & PASTORE, J. E., 2015, p. 39 – 40).

José Pastore e José Eduardo Pastore aduzem (2015, p. 42) ainda que a regulação dos novos arranjos de trabalho “constitui um enorme desafio às leis convencionais, como a CLT. Essa legislação não foi desenhada para situações em que se mesclam as formas variadas de se trabalhar próprias das modernas cadeias globais de valor”. O autor defende novas formas de regulamentação que possam atender o momento, pois os trabalhadores precisam de proteção nos momentos “da falta de trabalho, da doença, da velhice, da morte”.

Promulgada com a intenção de instituir o Estado democrático, cuja missão é assegurar o exercício dos direitos sociais, a Constituição de 1988 inseriu os direitos trabalhistas no Título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais), estando o Direito do Trabalho recepcionado no Capítulo II (Dos Direitos Sociais), artigos 6 a 11, como direito fundamental dos trabalhadores, aquele direito essencial à vida das pessoas, sem os quais elas não sobrevivem. Ressalta Sérgio Pinto Martins, que “o artigo 7º da Lei Maior vem a ser uma verdadeira CLT, tantos os direitos trabalhistas nele albergados.” De acordo com o autor:

Versa o artigo 7º da Constituição sobre direitos individuais e tutelares do trabalho. O artigo 8º trata do sindicato e suas relações. O artigo 9º especifica regras sobre greve. O artigo 10 determina disposição sobre a participação dos trabalhadores em colegiados. Menciona o artigo 11 que nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição de um representante dos trabalhadores para entendimentos com o empregador. (MARTINS, 2015, p. 37).

Segundo Lourival José de Oliveira a Constituição Federal de 1988 “delineou as possibilidades de relativização dos direitos sociais na esfera juslaboral”, bem como “estabeleceu algumas hipóteses de adaptação do sistema legislativo às necessidades do mercado, desde que respeitadas os direitos e garantias fundamentais da parte hipossuficiente e que esta adaptação fosse precedida de uma negociação coletiva”. (OLIVEIRA, 2010, p. 120).

Discorrendo ainda sobre o tema Marcius Cruz da Ponte Souza aduz que:

Os contratos coletivos lato sensu não podem fixar normas menos benéficas que a Constituição Federal. Sua atuação deve ser in mellius, pois impera o princípio da proteção ao trabalhador. Havendo conflito entre normas, deve ser resolvido pelo princípio da norma mais favorável e da vedação do retrocesso. (SOUZA, 200-).

Tudo o que foi dito nos tópicos anteriores traz-nos a certeza de que a flexibilização é irreversível, vem avançando sobre os direitos ao longo do tempo e que o Direito do Trabalho deve preparar-se para essas mudanças, adaptando-se às novas regras, dando a oportunidade para

que as empresas se mantenham no mercado gerando empregos, porém é responsabilidade do Direito do Trabalho impor limites, visando evitar a precarização das relações de trabalho e a violação do princípio da dignidade da pessoa humana.

6 EFEITOS DA FLEXIBILIZAÇÃO NA VIDA DOS TRABALHADORES

A flexibilização avança sobre a vida dos trabalhadores que, frente ao alto índice de desemprego, têm que escolher entre se manterem empregados ou concordar com a redução de direitos. É claro que a maioria, diante de não ter como se manter e manter suas famílias, concordará em reduzir direitos, em nome da sobrevivência.

Diante das circunstâncias apresentadas, indagamos: o que será mais precário, não ter emprego nenhum, salário algum ou a redução de direitos com manutenção do emprego, por mais que seja com salário menor? Imaginamos que todos os trabalhadores que tenham bom senso escolherão a segunda opção.

A crise afeta o direito do trabalho no Brasil e no mundo. No entendimento de José Pastore e José Eduardo G. Pastore, o mercado informal e as novas formas de trabalho “colocam em xeque as formas atuais de proteção ao trabalho”. Frisam esses doutrinadores que:

As tentativas de modificação do atual quadro legal provocam reações em todo o mundo. Os que estão protegidos têm medo de perder a proteção, ignorando que os desprotegidos não têm voz para fazer valer suas aspirações. Os operadores do direito resistem em mudar o conhecido, por temer perder seu próprio trabalho. (PASTORE, J. & PASTORE, J. E., 2015, p. 50).

Segundo dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2016), no quarto trimestre de 2016, a taxa de desemprego no Brasil ultrapassou os 12%, o que significa que mais de 12 milhões de brasileiros estão desempregados.

Os dados da taxa de desemprego nos fazem refletir sobre quantas famílias estão passando por dificuldades financeiras extremas. Grande parte desses trabalhadores já estão fora do mercado há algum tempo, alguns há um ano, dois anos. Muitos desses trabalhadores, sem outra opção de trabalho formal, ingressam no mercado informal. Outros não têm condições sequer de ingressar no mercado informal, pois lhes falta o conhecimento mínimo e o capital para iniciar algum negócio. Certamente, terão muita dificuldade para voltarem a se inserir no mercado, pois sem emprego, não têm como se qualificar. A velocidade do mercado é grande. O capital se adapta mais rapidamente às mudanças do que as leis de proteção ao trabalho. Todos os dias são inseridas no mercado novas tecnologias que exigem dos trabalhadores cada vez mais qualificação. Quem for mais qualificado terá mais chances de se manter no emprego ou, se desempregado, maiores oportunidades de ser contratado mais rapidamente. Já os que não têm a qualificação exigida pelo mercado globalizado terão mais dificuldade para adquirir novos contratos, podendo ser condenados à exclusão total do mercado formal.

Na visão de Cláudio Pedrosa Nunes (2009, p.26), uma das grandes causas do desemprego é a “dificuldade de maleabilidade contratual”, motivo que leva o empresário a optar pela dispensa do trabalhador “quando pressionado por adversidades do mercado capitalista”. Nunes reforça seu posicionamento dizendo que “o ajuste entre capital e trabalho emergente da prática adequada das modificações das condições de trabalho substitui uma eventual e indesejada ruptura contratual, motivada por uma possível conjuntura adversa enfrentada pelas empresas”. Frisa ainda “ser preferível que o trabalhador permita algumas alterações no contrato de trabalho [...] que suportar o martírio do desemprego neste momento de acentuada escassez de postos de trabalho”, porém alerta para a vigilância e “intervenção do Estado através do Direito do Trabalho”, no sentido de se evitar que “a alteração contratual se converta em objeto de abuso”, evitando-se “a supressão de direitos trabalhistas tradicionais ou implique uma reprovável precarização do trabalho, revertendo o trabalhador a uma situação análoga à de escravo”.

Necessitando do emprego para manter sua sobrevivência e se vendo na iminência de perda do emprego, o trabalhador se submete a qualquer tipo de trabalho, até em condições degradantes, aquelas que violam a dignidade da pessoa humana. Diante da ameaça do desemprego, alguns se veem obrigados a aceitar a alteração para pior das condições de trabalho, desde que seja para permanecer trabalhando e ter alguma renda, mesmo que seja mínima. A alteração para pior significa reduzir o padrão de consumo (poder de compra), com reflexo na qualidade de vida do trabalhador e de sua família. Em abordagem ao tema, Flávia Piovesan (apud Cláudio Pedrosa Nunes, 2009, p.76), afirma que:

Pesquisas demonstram que o processo de globalização econômica tem agravado o dualismo econômico e estrutural da realidade latino-americana, com o aumento das desigualdades sociais e do desemprego, aprofundando-se as marcas da pobreza absoluta e da exclusão social. (NUNES, 2009, p.76).

O que se percebe no aprofundamento desta pesquisa é que, nos momentos de crise econômica, o trabalhador é o primeiro a ser afetado, pois a forma mais recorrente de reduzir custos nas empresas é a redução de despesas com a folha de pagamento, ou seja, o corte nas gratificações, supressão de benefícios e demissão de trabalhadores. Nunes (2009, p. 93) alerta para a “utilização equivocada (ou mal intencionada)” da flexibilização, a que denomina de “excelente mecanismo de ajuste entre capital e trabalho”, dizendo que a má utilização desse mecanismo “acaba por desembocar em um fosso mais profundo entre a riqueza e os direitos sociais, isto é, entre ricos e pobres” o que significa “a substituição de empregos estáveis e duradouros por trabalho precário e mal remunerado.”

A precarização das relações de trabalho terá o poder de agravar o empobrecimento da classe trabalhadora, causando também impacto em seu poder de consumo, desestabilizando a vida dos trabalhadores afetados.

Recente matéria veiculada em telejornal da Globo News alerta para a tendência dos contratos futuros. Segundo o telejornal, nos próximos 15 anos a maior parte dos trabalhadores, no mundo globalizado, ocuparão a função de *freelancer* (trabalhador que presta serviço de forma independente, sem vínculo laboral, com espaço e horários flexíveis), o que significa que muitos estarão à margem do mercado formal, ou por falta de postos de trabalho, ou por falta de conhecimento técnico. Por falta de conhecimento e habilidade com as tecnologias, ou ainda, por perceber que o emprego está em extinção, os trabalhadores obrigatoriamente terão que se adaptar aos novos tempos, qualificando-se para o futuro tecnológico. Em entrevista à Revista Época, o escritor Ricardo Neves, autor do livro Copo pela Metade (Elsevier Editora), previne que:

O emprego é outra ideia do século XX que deve ser descartada. A automatização vai gerar uma desestruturação irreversível. Os negócios passarão por um processo de reconstrução. Nos próximos anos, nossa sociedade será uma máquina de moer empregos. O que produzirá serão tarefas sem carteira assinada. Será traumático, principalmente para quem passou a maior parte da vida na mesma carreira. Hoje, a não ser quem faz concurso público, ninguém mais tem ilusão de que terá um trabalho para a vida inteira. Nenhuma empresa promete isso. Em determinado momento, nem o governo oferecerá esses cargos, porque os contribuintes vão pressionar. Cada vez mais trabalhadores serão freelancers. (MANSUR, 2004).

Rita Loiola (2008) alerta que essa é a era do trabalho freelance. Em 2020 o emprego vai acabar. Os trabalhadores têm que se adaptar a essa nova realidade. A internet possibilita contato com qualquer lugar do mundo para fechar negócios sem sair de casa. Os escritórios deixarão de existir. As pessoas trabalharão sem sair de casa. O salário mensal “está com os dias contados”. O pagamento será por serviços prestados, ou seja, por resultados.

No entendimento de Tiago Cordeiro e Tiago Mali, “robôs, inteligência artificial e o envelhecimento da população estão mudando o que você entendia por futuro profissional.”

Ian Person (apud Tiago Cordeiro e Tiago Mali, 201-), frisa que “as vagas de trabalho estão migrando rapidamente. Há menos emprego para funcionários que executam tarefas repetitivas”. A automação dos setores de trabalho tira empregos. Segundo Ian Person “o que sobrar para nós será exatamente o que as máquinas ainda não conseguem fazer”.

Enfim, o que fará a grande legião de desempregados? As expectativas são sombrias. Nos restará o trabalho eventual, sem qualquer segurança financeira ou previdenciária, ou seja, precarização das normas, forçada pela mutação do mercado, em consequência da globalização.

Matéria recente veiculada no site Globo.com (2017), descreve abordagem de novo relatório da OIT (Organização Internacional do Trabalho), cuja previsão é que, em 2017, o Brasil tenha 13,6 milhões de desempregados. De acordo com o relatório, em 2017, “de cada três novos desempregados no mundo, um será brasileiro”. O estudo mostra que as formas vulneráveis de trabalho – como trabalhadores familiares não remunerados e trabalhadores por conta própria – devem representar mais de 42% da ocupação total, ou seja, 1,4 bilhão de pessoas em todo o mundo em 2017”. A reportagem cita fala do Diretor Geral da OIT, Guy Ryder, que alerta que “a persistência de altos níveis de formas vulneráveis de emprego, associadas a uma evidente falta de avanços na qualidade dos empregos – mesmo em países onde os números agregados estão melhorando – é alarmante.”

Abordando o assunto do relatório da OIT, o site da rede BBC (Corporação Britânica de Radiodifusão, 2017), comenta em reportagem que o relatório da OIT alerta para a “insatisfação social”, que está se alastrando e “está aumentando o risco de agitação social e descontentamento em praticamente todas as regiões do mundo.”

São previsões que nos deixam preocupados, pois a precarização do trabalho aumenta as desigualdades sociais, ameaçando também a paz mundial.

6.1 Redução de salários

Uma das grandes questões a resolver dentro da noção de flexibilização das normas é a da redução de salários, ponto nevrálgico da flexibilização. Os trabalhadores obrigam-se a abrir mão de parte de seus salários para não serem demitidos. Mais triste do que isso só mesmo a demissão, quando o trabalhador se verá fora do mercado, sem renda alguma para seu sustento e de sua família.

Quanto a esse quesito, a flexibilização já vinha sendo feita. A demonstração disso é o art. 503 da CLT, que determina ser lícita a redução salarial por motivo de força maior ou prejuízos comprovados:

Art. 503. É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso o salário mínimo da região.

Parágrafo único. Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos. (BRASIL, 1943).

Seguindo a linha da flexibilização, o governo publicou a Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, a título de medida contra o desemprego, que em seu artigo 2º estabelece a redução de salários:

Art. 2º - A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores. (BRASIL, 1965).

Mantendo a ideia de apoio ao setor empresarial, também a propósito de preservar empregos, a Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso VI, garante “a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”, dando aval para possíveis reduções salariais negociadas pelos sindicatos. (BRASIL, 1988).

Em 2015 o governo iniciou nova investida contra os salários, editou a Lei nº 13.189 de 19 de novembro de 2015, autorizando redução superior aos 25% (vinte e cinco por cento) anteriormente fixados, a título de defesa da ideia de manutenção dos empregos: criou o PPE – Programa de Proteção ao Emprego, autorizando a redução de até 30% (trinta por cento) nos salários dos trabalhadores.

O PPE – Programa de Proteção ao Emprego é uma política governamental criada em julho de 2015 e, de acordo com Murilo Rodrigues Alves (2016), visa “a preservação de postos de trabalho em períodos de crise com a redução de salário e jornada dos trabalhadores”. O programa permite a redução da jornada, com a consequente redução nos salários em até 30%. O governo se responsabilizará pela reposição da metade desse percentual ao trabalhador.

Nos termos do art. 4º da Lei 13.189/2015, a parcela compensatória do governo estará limitada a 65% do valor da parcela máxima do seguro-desemprego (atualmente R\$ 1.643,72). (BRASIL, 2015).

A previsão era que o PPE vigorasse até o final de 2017. As empresas poderiam aderir ao programa até 31 de dezembro de 2016, porém dia 22 de dezembro de 2016, o Governo assinou a Medida Provisória nº 761, que prorroga a adesão ao programa por mais um ano, ou seja, até 31 de dezembro de 2017. O PPE passa a chamar-se Programa Seguro-Emprego (PSE). A permanência no programa é de, no máximo, vinte e quatro meses. As propostas atuais do governo dão uma demonstração de que a interferência do Estado nas relações de trabalho começa a ser de retirada da proteção que o trabalhador tinha desde a criação da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas (1943). A proteção se desloca para a manutenção de empregos, ou tentativa de criação, de novos postos de trabalho.

Instituído no governo Dilma Rousseff, o PPE traz em seu artigo 1º a pretensão de:

- I – possibilitar a preservação dos empregos nos momentos de retração da atividade econômica;
- II – favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas;
- III – sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, para facilitar a recuperação da economia;
- IV – estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício; e
- V – fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego. (BRASIL, 2015).

O programa atenderá “as empresas de todos os setores em situação de dificuldade econômico-financeira que celebrarem acordo coletivo de trabalho específico de redução de jornada e salário” (Lei 13.189/2015, art. 2º). Frisa o artigo 6º da referida lei que:

Art. 6º A empresa que aderir ao PPE fica proibida de:

- I – dispensar arbitrariamente ou sem justa causa os empregados que tiverem sua jornada de trabalho temporariamente reduzida enquanto vigorar a adesão ao PPE e, após o seu término, durante o prazo equivalente a um terço do período de adesão;
- II – contratar empregado para executar, total ou parcialmente, as mesmas atividades exercidas por empregado abrangido pelo programa, exceto nas hipóteses de:
 - a) reposição;
 - b) aproveitamento de concluinte de curso de aprendizagem na empresa, nos termos do art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (BRASIL, 2016).

A MP nº 761/2016 acrescenta ao art. 6º as alíneas “c”, “d”, “e”:

- c) efetivação de estagiário;
- d) contratação de pessoas com deficiência; e
- e) contratação de egresso dos sistemas prisional e de medidas socioeducativas.

- f) § 1º Nas hipóteses de contratação previstas no inciso II do caput, o empregado deve ser abrangido pelo acordo coletivo de trabalho específico. (BRASIL, 2016).

A medida é emergencial, a intenção é de conter o desemprego, mas a redução de salário, acarretará a redução do poder de compra desses trabalhadores, afetando sua qualidade de vida e de suas famílias, promovendo a precarização do trabalho e das relações sociais.

7 O PAPEL DOS SINDICATOS

Em pesquisa ao acervo documental do SINTET (Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições Federais de Ensino Superior de Uberlândia, 2016), verificamos que os primeiros movimentos organizacionais dos trabalhadores brasileiros surgiram no final do século XIX, com a implantação das indústrias. A forma mais eficaz de combater as condições precárias de trabalho e renda dos trabalhadores impostas pelo capitalismo e lutar por direitos seria reunindo-se e montando associações por segmento de atividade, que posteriormente dariam origem aos sindicatos. O Decreto n. 1637, de janeiro de 1907, facultou a todas as classes de trabalhadores a formação de sindicatos, porém os primeiros líderes sindicais brasileiros enfrentaram várias dificuldades, pois sofreram perseguição, tanto da parte do governo, quanto dos empresários. Em 1931 foi promulgado o Decreto n. 19.770, que tinha a intenção de retirar os sindicatos da esfera privada, atrelando-os ao governo, passando o controle financeiro dessas instituições para o Ministério do Trabalho; os sindicatos passam a ser definidos como órgãos de colaboração e cooperação do Estado. A Constituição Federal de 1937 consagra o princípio da unicidade sindical (proibição de mais de um sindicato na mesma base territorial) e subordina os sindicatos ao Ministério do Trabalho. Em 1939 a criação de sindicatos passa a depender de aprovação do Ministério do Trabalho (Decreto-Lei 1402) e cria-se o imposto sindical. Em 1955 começam a surgir os primeiros sindicatos rurais. Nos anos seguintes o sindicalismo brasileiro viveu momentos de dependência do Estado, momentos de tentativa de movimentos mais agressivos, com participação maior de trabalhadores de São Paulo, onde se concentravam a grande maioria das fábricas. Durante o governo militar, houve grande movimentação dos operários do ABCD paulista (Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul e Diadema), que deflagravam várias greves, mas eram duramente reprimidos, havendo inclusive intervenção nos sindicatos, prisão e exílio de vários dirigentes sindicais, minando a resistência dos trabalhadores. Com a abertura política nos anos 80, surge a proposta de um novo sindicalismo. Os mais organizados, o dos metalúrgicos, dos bancários, petroleiros e dos funcionários públicos, conseguiram várias conquistas sociais, porém o avanço da tecnologia começa a causar desemprego. A automação das fábricas e a informatização dos bancos provocam um golpe no sindicalismo que, em consequência do desemprego, passa a ter queda nas taxas de sindicalização.

Segundo o jornalista Walter Venturini (2006), “o que levou o sindicalismo brasileiro ao refluxo foi a repressão”, tendo se agravado o problema de fragilidade a partir dos anos 90, quando o desemprego se abateu sobre os metalúrgicos devido à desindustrialização e os

bancários foram derrotados pelas “compras, fusões e informatização”. Frisa Venturini que o movimento do funcionalismo público foi “ideologicamente derrotado” pelos “sucessivos governos neoliberais”. De acordo com o autor:

A lista de razões para o refluxo do movimento sindical é ampla: subcontratações e terceirizações, precarização dos vínculos de trabalho, internacionalização das redes produtivas, redução da classe operária, mudança na forma de organização das empresas, aumento do sindicalismo da classe média, com outra lógica de ação, e principalmente o desemprego. (VENTURINI, 2006).

No entendimento de Álvaro Comin (apud Walter Venturini, 2006), o sindicalismo brasileiro não está se adaptando aos “novos tempos”. Segundo Comin;

A retomada do impulso de acumulação e de concentração dos grandes capitais exigiu, antes de mais nada, o acucamento das organizações de trabalhadores como condição para o deslanche das reformas liberalizantes, que de um modo geral se fazem às expensas de direitos sociais e trabalhistas. (COMIN apud VENTURINI, 2006).

No governo do Partido dos Trabalhadores (nascido das entranhas do sindicalismo), os sindicatos tomaram um novo fôlego, porém, na visão de Eduardo Noronha (apud Venturini, 2006), hoje, o sindicalismo brasileiro descobre o seu “papel de negociador das relações de trabalho e não mais de vanguarda”.

A Constituição de 1988 mantém a unicidade sindical (art. 8º, II), vedando a criação de mais de um sindicato na mesma base territorial (equivalente a um município) e torna obrigatória a negociação coletiva no Brasil (art. 8º, VI), determinando que é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. (BRASIL, 1988)

As propostas flexibilizatórias de reconhecer o negociado sobre o legislado causam preocupação. Um dos grandes problemas a ser enfrentado na seara da flexibilização é o despreparo da maioria dos sindicatos dos trabalhadores. A proposta da flexibilização é que os acordos sejam celebrados em nível de empresa e sindicato, ou em nível de empresa e trabalhadores, com intermediação dos sindicatos, prevalecendo esses acordos e as convenções coletivas sobre a legislação trabalhista, desde que não sejam inconstitucionais e não contrariem as normas de higiene, saúde e segurança no trabalho. Porém os sindicatos de trabalhadores, em sua maioria, não têm a maturidade e o preparo adequados para assumir tal responsabilidade. Cláudio Pedrosa Nunes (2009, p.288) afirma que “a ausência de maturidade dos representantes e associados dos sindicatos” nos processos eleitorais dessas organizações, causam regularmente a intervenção do Ministério do Trabalho, pois criam-se “verdadeiras facções ou tendências político-partidárias de esquerda e de direita” a se enfrentar pelo poder sindical. Nunes reforça sua tese afirmando que:

A contaminação das negociações de cunho estritamente laboral pelas facções políticas não raro radicais é que se revela assaz pernicioso à ação eficiente dos sindicatos. Não se pode (nem se deve) confundir a preferência político-ideológica de alguns comandantes dos sindicatos com as atividades destes enquanto segmento organizado de defesa dos interesses de seus associados e representados. (NUNES, p.289).

Há ainda uma outra preocupação quanto a essa responsabilidade dada aos sindicatos. A maioria deles não tem o conhecimento profundo da legislação trabalhista e não entende, como deveria, quais os efeitos da flexibilização na vida dos trabalhadores. Verde e Pompeu (201-) se posicionam quanto a esse quesito afirmando que, assim, a negociação coletiva entre os sindicatos de trabalhadores e as organizações patronais fica comprometida, pois o sindicato dos trabalhadores “não reúne as qualificações devidas e deve ser substituído por outro tipo de negociação como as comissões de fábrica”. Frisam que “o sindicato, em sua forma tradicional, representava os trabalhadores empenhados em relações de trabalho estáveis, mas é incapaz de congregar os trabalhadores informais e desempregados”. Acrescentam que:

A consciência de necessária mudança torna-se imperiosa para a sobrevivência do sindicalismo que deve se iniciar pela adaptação à evolução da sociedade. As atividades sindicais devem ser reorientadas para dar nova ênfase aos aspectos qualitativos da vida do trabalhador, ao conteúdo e à organização do trabalho e ao controle social das tecnologias. (VERDE e POMPEU, 201-)

É imprescindível que os sindicatos tomem consciência de sua deficiência de conhecimento e procurem, urgentemente, se atualizar quanto às mudanças no cenário do Direito do Trabalho, preparando-se para assumir seu papel de defensores dos interesses dos trabalhadores, a fim de garantir que a flexibilização seja feita, da forma mais tranquila possível, para que não haja lesão a direitos adquiridos. Sobre essa atuação dos sindicatos frente à flexibilização das normas José Manoel Machado (2005) faz sua abordagem no sentido de que essas entidades realmente não estão preparadas para essa missão, necessitando de preparação para essa responsabilidade:

Afirma-se que o sindicato age em diversos níveis em defesa dos direitos dos seus representados. Ele está presente nos locais de trabalho através das comissões ou representantes sindicais, possibilitando o acompanhamento do cumprimento da legislação protetora dos trabalhadores.

A par dessa presença, propugna-se pela autossuficiência dos sindicatos no controle das relações de trabalho, de modo que a legislação flexibilizadora, por contemplar geralmente as Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho como modos de contratação, estaria a significar o afastamento máximo do Estado dessas relações e a privilegiar a ação controladora da entidade sindical. Portanto, em consequência dessa interpretação, estariam sendo reduzidas as competências da Inspeção Estatal.

Proposta esta discussão, indaga-se, para se elevar a questão ao jaez da proposição, se os sindicatos de trabalhadores brasileiros estão preparados para a promoção da inspeção das relações de trabalho de modo a atender a contento as demandas dos trabalhadores

no que concerne ao descumprimento da legislação trabalhista pelos empregadores. (MACHADO, 2005)

No entendimento de Cláudio Pedrosa Nunes (2009, p.288 – 289) “uma eficiente utilização das cláusulas permissivas de modificação do contrato de trabalho supõe, ao menos no âmbito coletivo, maturidade e comprometimento dos representantes sindicais” com vistas à “harmonização entre interesses empresariais e obreiros”. Um dos pontos frágeis a ser reparado é o fortalecimento da representação sindical. Outro ponto que merece atenção é nas cláusulas das convenções coletivas, onde frequentemente ocorre o “encolhimentos de vantagens, sem contrapartida razoável”.

Na observação de Nunes (2009, p. 289), há necessidade de se incentivar a livre participação dos integrantes para a “formação de autênticos e legítimos representantes sindicais. Segundo ele, “os trabalhadores começam a tomar consciência da necessidade de organização para conquistar melhores condições de trabalho. E essa organização será bem mais eficiente quando levada a efeito por meio de intensa participação nas atividades sindicais.

Mas o que se tem visto no sindicalismo brasileiro, conforme aduz Ribeiro dos Santos, citado por Cláudio Pedrosa Nunes (2009, p. 292), é a “descrença da representatividade sindical entre os trabalhadores”, alertando ele para o fenômeno que denomina de “descoletivização do trabalhador”, ou seja, grande número de trabalhadores se desfiliando ou se afastando das “vivências sindicais”, havendo portanto a necessidade de reversão desse fenômeno através da reforma sindical.

Nunes (2009, p. 303) afirma ainda que um empecilho para os investimentos internacionais no Brasil é a “frágil e ultrapassada estrutura de relações sindicais e trabalhistas”, havendo a necessidade de se iniciar uma “significativa transformação das relações sindicais [...] para, junto com a reforma trabalhista, possibilitar a inserção do país no palco da modernidade socioeconômica.”

Na visão de Vilma Maria Inocência Carli:

...as estratégias e os atuais modelos de organizações sindicais, criados num período de fronteiras nacionais parcialmente protegidos, têm sido incapazes de enfrentar as transformações econômicas que se encontram em fluxo total, e a eliminação de postos de trabalho representa o lado mais perverso da globalização. (CARLI, 2005. p. 29).

Nunes (2009, p. 307) coaduna com esse pensamento, afirmando que “a ação sindical, nesse novo panorama, clama por sua internacionalização, acompanhando a dinâmica da globalização da economia e dos processos produtivos”. Frisa ainda que as estruturas sindicais

devem ser reforçadas, bem como “a legitimidade e a legitimação dos líderes de trabalhadores”, para que haja a “concretização desse processo”.

Afirma Nunes (2009, p. 308 – 309) que “é visível o sentimento de diversos justtrabalhistas no sentido de que o futuro do Direito do Trabalho terá como ícone a atuação dos sindicatos em defesa da coletividade de trabalhadores”. Acrescenta ainda que “uma maneira eficiente de valorizar e ampliar o espectro da atuação do direito coletivo é o incentivo ao ressurgimento do contrato coletivo de trabalho de âmbito nacional”, o que evitaria “desequilíbrios regionais”. Sugere o autor que:

O contrato coletivo de trabalho, nesse aspecto, poderia transformar-se em instrumento adequado de estabelecimento de vantagens mínimas, deixando à lei e à Constituição a fixação de regras de tutela superior, tais como a preservação da dignidade do trabalhador e inibição de tentativas de precarização do trabalho e do trabalhador. (NUNES, 2009, p. 309).

Enfim, entende-se que há realmente a necessidade da reforma sindical, para fortalecer os sindicatos, qualificando-os para a significativa representação dos trabalhadores diante do processo de flexibilização das normas trabalhistas e das relações de trabalho, que demonstram serem irreversíveis.

8 A NOVA REFORMA TRABALHISTA

Após o afastamento da Presidenta Dilma Rousseff, Michel Temer assumiu interinamente por um período de três meses, tendo assumido a presidência definitivamente em 31 de agosto de 2016, após o impeachment de Dilma Rousseff. O novo presidente já iniciou falando que a CLT estava desatualizada, precisava se modernizar e que estava planejando uma reforma trabalhista, cujo projeto deveria sair antes do final do ano, em que o negociado com os sindicatos deveria prevalecer sobre o legislado. Cumpriu sua palavra. Em 22 de dezembro de 2016, anunciou sua proposta de reforma, através do PL 6787/2016, projeto de lei que flexibiliza vários pontos da legislação, a seguir expostos: prorrogou o PPE (Plano de Proteção ao Emprego), transformando-o em PSE (Programa Seguro-Emprego), através de medida provisória; anunciou proposta que poderá alterar jornada, férias, compensação de jornada, intervalo intrajornada, jornada em deslocamento, banco de horas, trabalho remoto, plano de cargos e salários, participação nos lucros e resultados, dentre outros, itens estes que podem ser negociados com os sindicatos.

De acordo com o jornalista Valdecir Galor (2016), caso o projeto seja aprovado pelo Congresso, “onze itens listados pelo governo poderão ser negociados entre patrões e trabalhadores”, dentre eles a jornada de trabalho, que poderá chegar até 12 horas diárias, respeitado o limite de 220 horas mensais; a participação nos lucros e resultados pode ser negociada por acordo coletivo, “incluindo parcelamento no limite dos prazos do balanço patrimonial e/ou dos balancetes legalmente exigidos, não inferiores a duas parcelas”; alteração na jornada em deslocamento; o intervalo intrajornada pode “ter um limite mínimo de 30 minutos”; as partes podem decidir sobre a ultratividade dos acordos coletivos; o banco de horas pode ser decidido entre patrões e trabalhadores, garantido o acréscimo de 50% no valor pago pela horas extras; as partes podem decidir sobre o trabalho remoto; “a forma de registro e acompanhamento de ponto pode ser definida em acordo coletivo. Isso flexibiliza, por exemplo, a exigência de ponto eletrônico.”

Segundo os repórteres Daniel Lima e Mariana Tokarnia (2016), o PL inclui também novas regras para o trabalho em tempo parcial, que terá ampliada a duração para 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas extras, ou uma jornada de 26 horas, com possibilidade de acréscimo de seis horas extras semanalmente. Frisam os repórteres que “para a consolidação do texto, foram feitas reuniões com as seis principais centrais sindicais e três principais confederações patronais, segundo o Ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira.” Afirmando ainda

ter o ministro afirmado que “apenas os pontos de consenso foram incluídos” e que “o governo não está tirando direitos, mas aprimorando as relações de trabalho, com segurança jurídica entre capital e trabalho.”

Enquanto uns acham que a reforma trabalhista em questão é o início da modernização, outros acham que é um retrocesso, um retorno à época da escravidão, sendo, inclusive, inconstitucional.

Segundo reportagem publicada por Roberto Parizzotti (2016), em nota a CUT (Central Única dos Trabalhadores) afirma que a reforma “é ineficaz, inoportuna, autoritária e não resolve o problema do Brasil”.

Segundo Daniel Lima e Mariana Tokarnia (2016), a CUT afirma que “a maioria dos trabalhadores está desprotegida e que a maior parte dos sindicatos é de pequeno porte e sem muita força, o que pode prejudicar as negociações.”

De acordo com matéria veiculada no portal da CTB (Central Única dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, 2016), em nota, juristas, intelectuais e movimentos sociais repudiam as propostas de reforma anunciadas por Temer, afirmando que as medidas são “um amplo pacote de maldades que atropela os direitos sociais”, taxando a reforma de “inconstitucional, pois:

O sistema constitucional de 1988, ao prever a força normativa dos acordos e convenções coletiva, condicionou sua validade e eficácia à observância dos princípios da dignidade humana e do valor social do trabalho, deixando expresso no artigo 7º, caput, que às disposições inscritas nos incisos podem ser agregadas outras que “visem à melhoria das suas condições sociais”. Daí ser inconstitucional qualquer proposta que parta da possibilidade de redução ou supressão de direitos assegurados na legislação trabalhista. (PORTAL CTB, 2016).

No entendimento da CTB, a medida proposta por Temer “rasga a CLT e fortalece a recessão no país”.

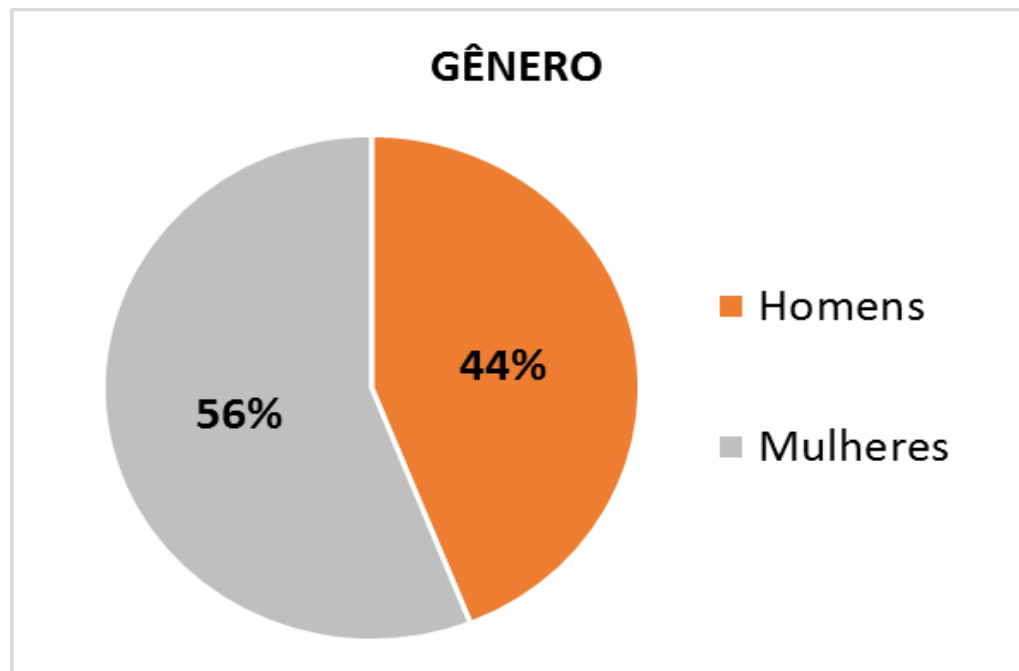
Assim, uns concordando, outros discordando, a reforma trabalhista vai avançando, prejudicando muitos e beneficiando poucos. Porém, a maioria pensante concorda que há necessidade de mudanças e de prevalecer o bom senso.

9 O QUE ACHAM OS TRABALHADORES

Tomando a inspiração da pesquisa Ibope citada no capítulo 5 deste trabalho, resolvemos elaborar um questionário com as mesmas perguntas para consultarmos os trabalhadores de nossa região e termos uma noção sobre sua concordância, ou não, com a flexibilização das normas trabalhistas. A pesquisa foi feita em Marabá, Estado do Pará, no período de 01/12/2016 a 20/12/2016, entre trabalhadores que aguardavam audiência na Justiça do Trabalho, entre os que aguardavam atendimento no Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Marabá e Sul do Pará (SINDECOMAR) e com trabalhadores empregados de algumas empresas. Distribuimos questionários a 100 trabalhadores que responderam às perguntas, marcando com “x” suas opções de respostas. O resultado da pesquisa foi o que expomos a seguir:

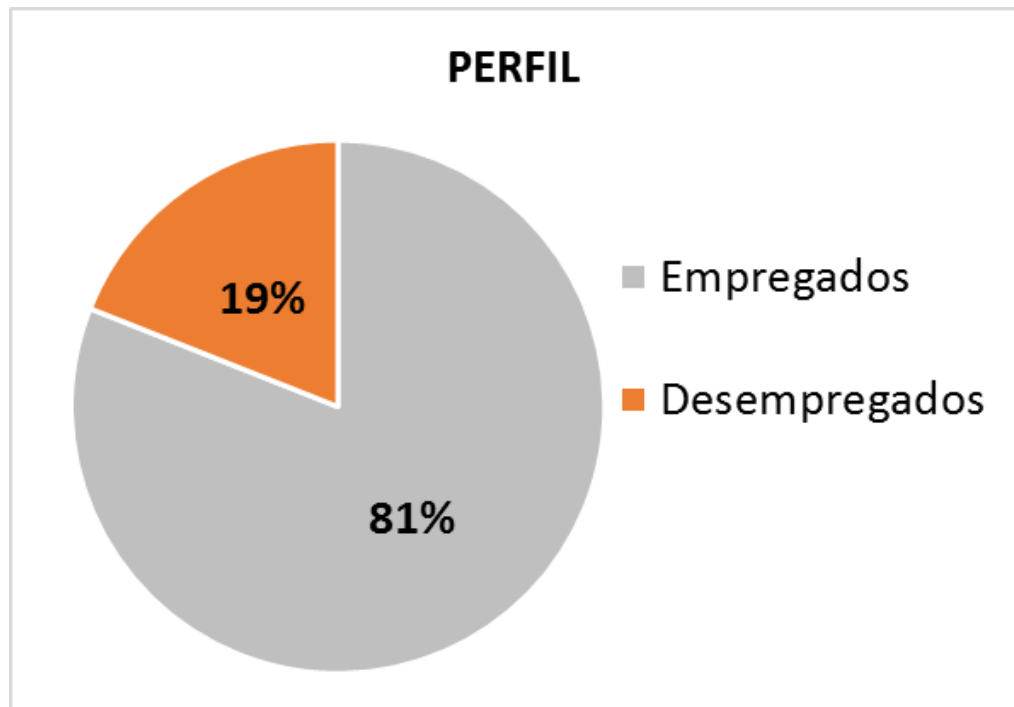
Do total de 100 trabalhadores que participaram da pesquisa, 56% são do sexo feminino e 44% do sexo masculino.

Figura 1 – Gênero dos entrevistados



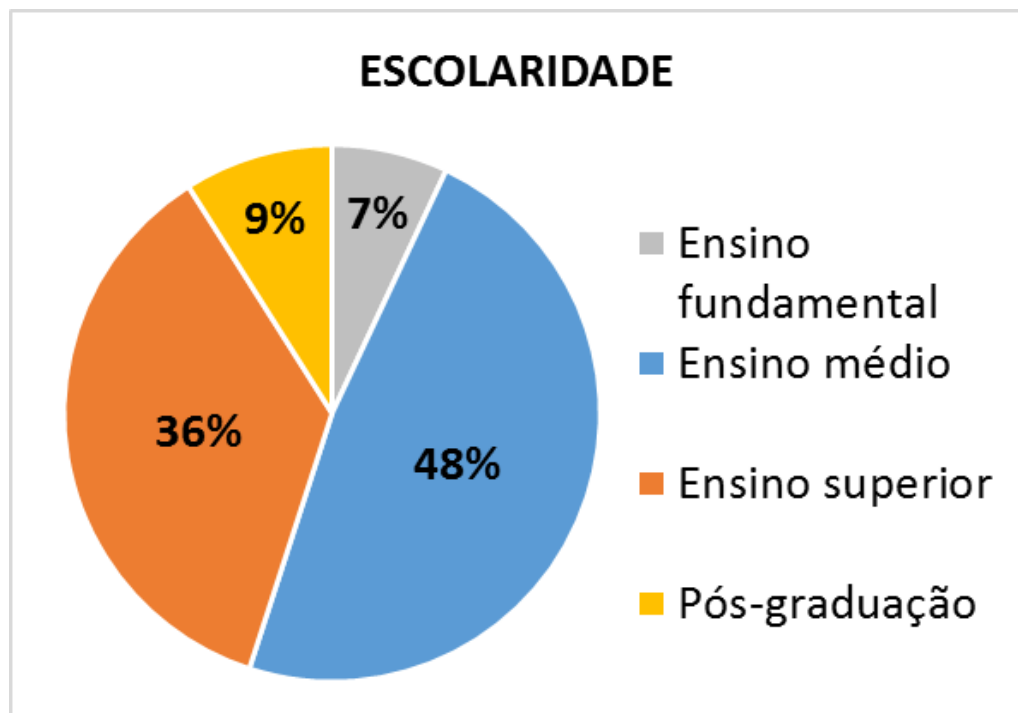
Do total de trabalhadores entrevistados 81% estão empregados e 19% estão desempregados. Os 19% de desempregados demonstram que a crise do desemprego está sendo bem rigorosa em nossa região. Em Marabá, nos últimos cinco anos, várias empresas encerraram atividades, inclusive empresas de grande e médio porte, o que contribuiu para o aumento da legião de desempregados.

Figura 2 – Perfil dos entrevistados



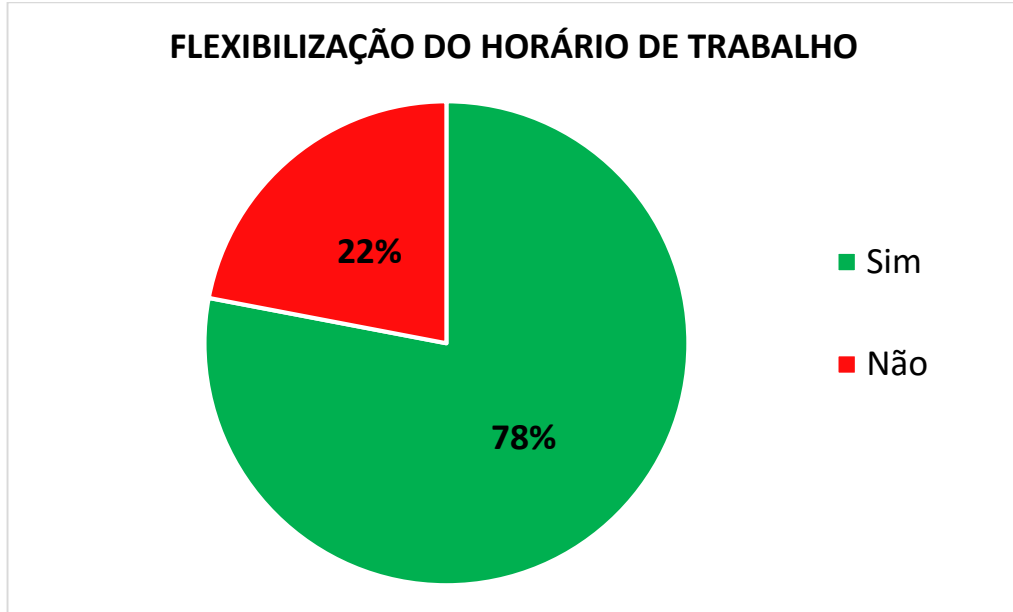
Dos 100 que participaram da pesquisa 7% cursaram somente ensino fundamental, 48% cursaram o ensino médio, 36% o ensino superior e 9% fizeram pós-graduação.

Figura 3 – Grau de escolaridade dos entrevistados



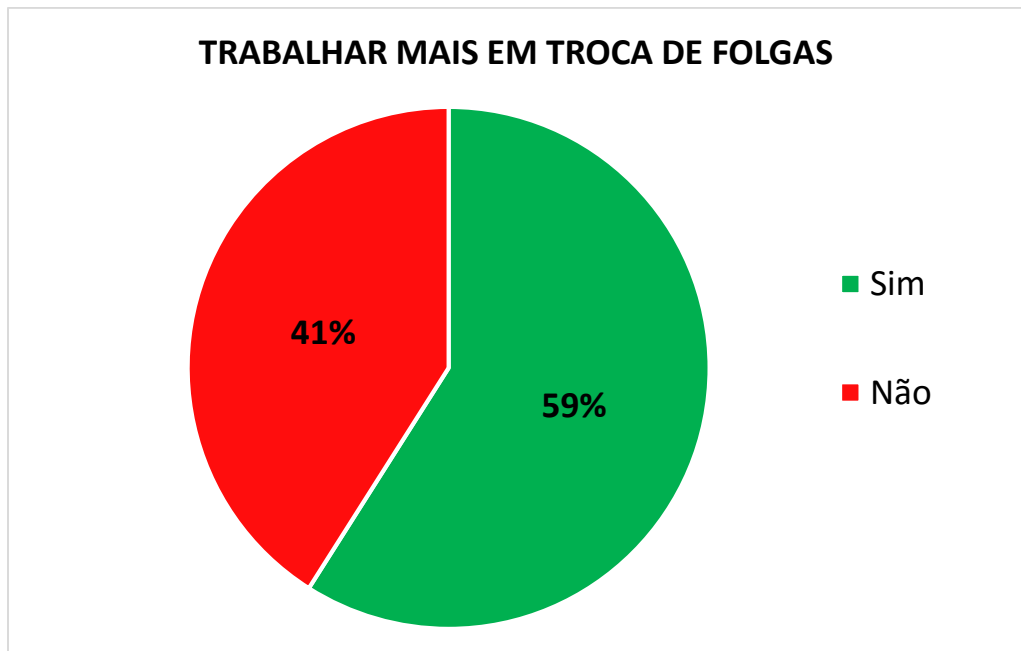
Do total pesquisado 78% responderam que concordariam em flexibilizar seu horário de acordo com suas necessidades.

Figura 4 – Resultado da pesquisa sobre flexibilização do horário de trabalho



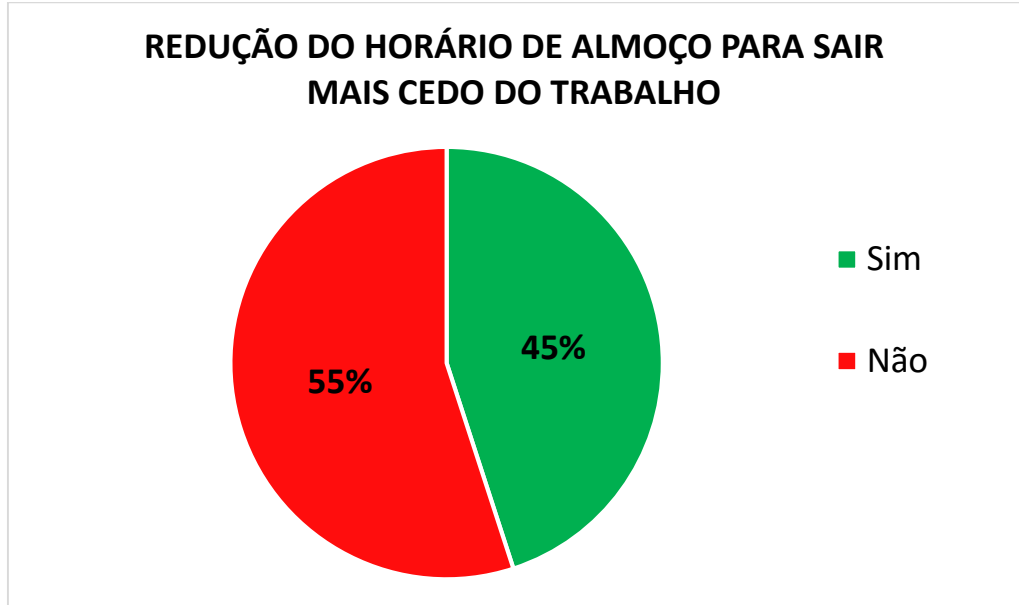
Desse total 59% concordariam em trabalhar mais horas por dia em troca de mais folgas na semana.

Figura 5 – Resultado da pesquisa sobre trabalhar mais em troca de folga



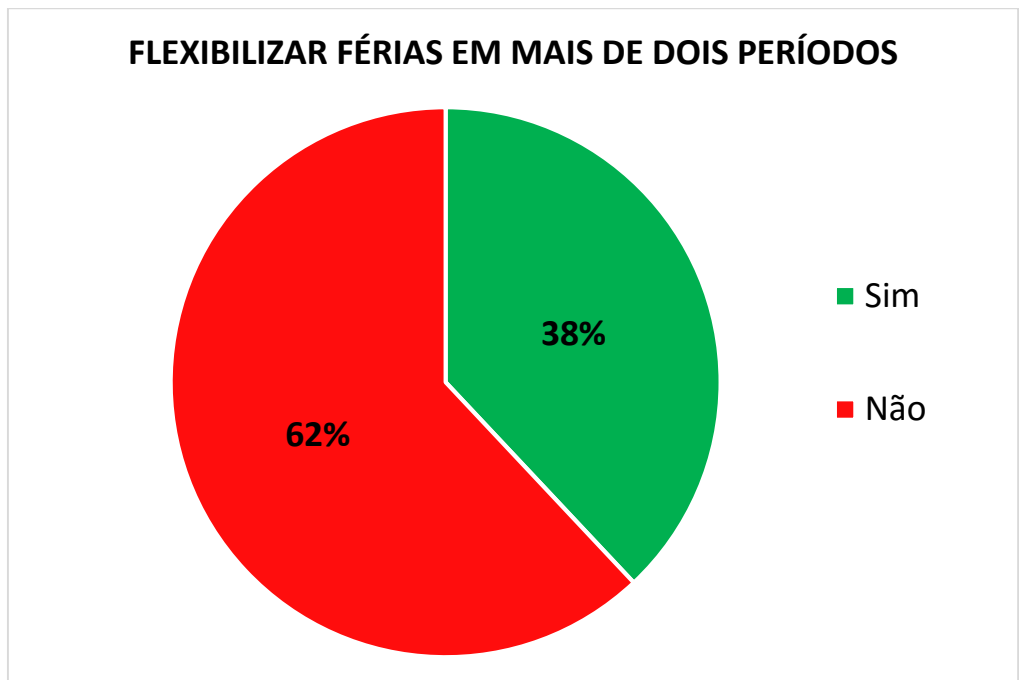
Somente 45% concordariam em reduzir seu horário de almoço para sair mais cedo do trabalho.

Figura 6 – Resultado da pesquisa sobre redução do horário de almoço para sair mais cedo do trabalho



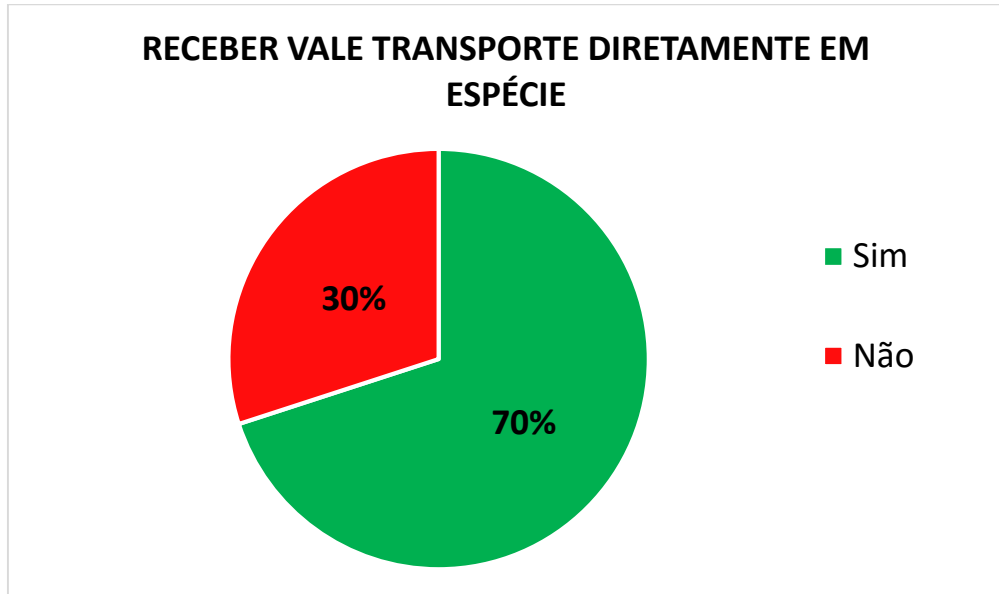
Somente 38% concordariam em dividir as férias em mais de dois períodos.

Figura 7 – Resultado da pesquisa para flexibilizar férias em mais de dois períodos



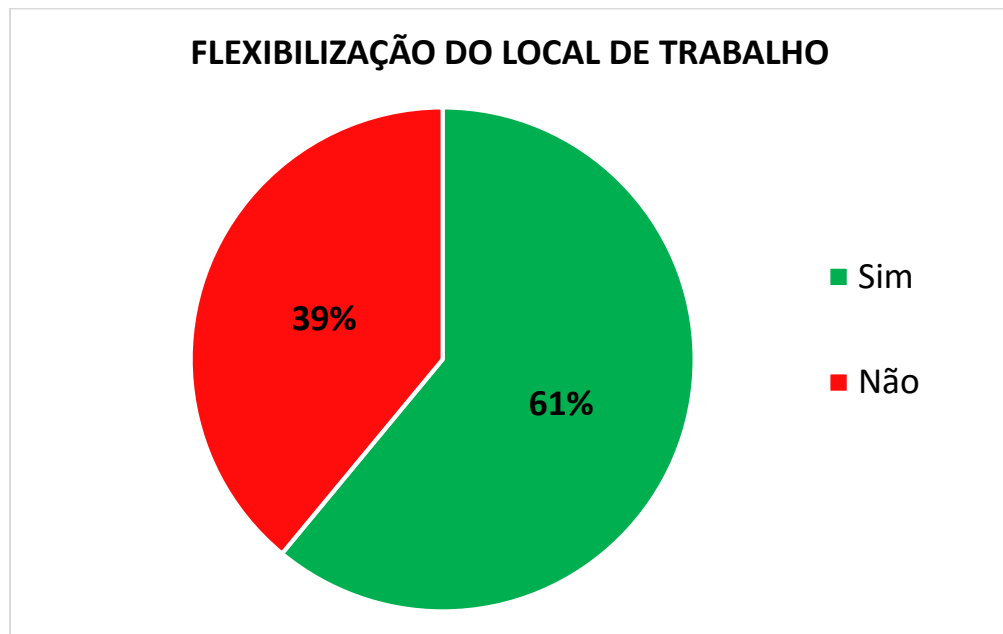
Do total que respondeu ao questionário 70% concordariam em receber o vale-transporte diretamente em dinheiro.

Figura 8 – Resultado da pesquisa sobre recebimento do vale transporte em espécie



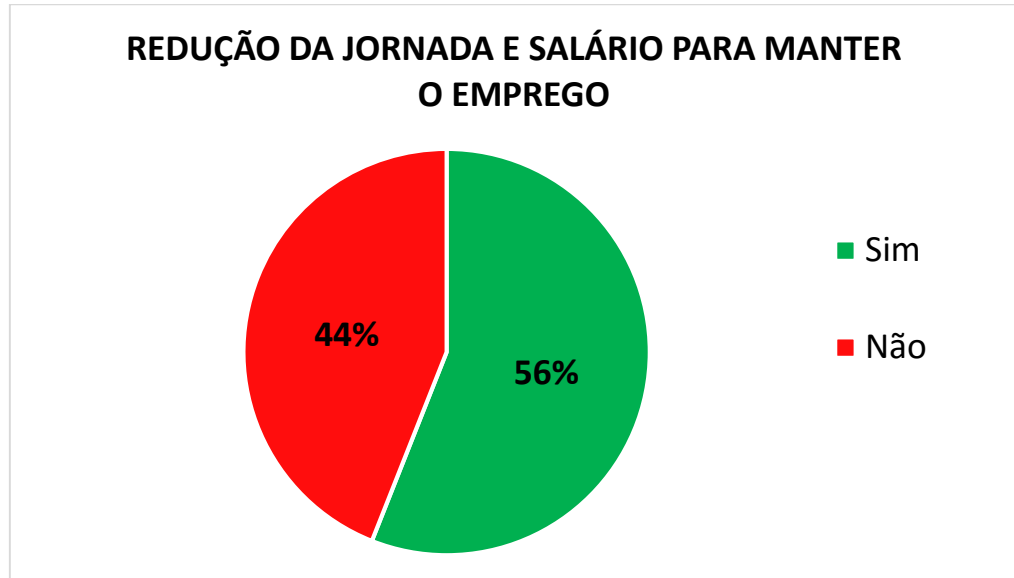
Dos que responderam 61% concordariam em trabalhar em casa ou em locais alternativos.

Figura 9 – Resultado da pesquisa sobre flexibilização do local de trabalho



Desse total 56% concordariam em reduzir jornada e salário para manter emprego em época de crise econômica.

Figura 10 – Resultado da pesquisa sobre redução da jornada de trabalho e salário para manter o emprego



Em nossa pesquisa, dois itens divergiram da pesquisa do Ibope. Constatamos que, os trabalhadores de nossa região não gostariam de flexibilizar as férias (somente 38% responderam sim), bem como não gostariam de reduzir seu horário de almoço (somente 45% responderam sim), concordando com o restante das propostas de flexibilização sugeridas em nossa pesquisa.

O que se percebe com o resultado dessa pesquisa é que, sem saída para a situação difícil quanto à disponibilidade de postos de trabalho, a maioria dos trabalhadores concorda em abrir mão de direitos adquiridos em prol de uma vaga de emprego ou da possibilidade de permanecer trabalhando, mesmo que em condições precárias, com a esperança de poderem manter condições dignas de vida.

10 O PAPEL DOS JURISTAS FRENTE À FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

A vigilância e o acompanhamento dos profissionais do Direito no processo flexibilizatório é de fundamental importância para a preservação das relações de trabalho saudáveis e preservação da dignidade da pessoa humana, neste caso, do trabalhador.

Na concepção de Cláudio Pedrosa Nunes (2009, p.87) “o contrato de trabalho parece caminhar para transformar-se em objeto de disputa livre”, provocando “uma situação de retrocesso (retorno às suas origens civilistas)”, situação essa originada da “flexibilização prejudicial ao trabalhador, imposta pela corrente de teóricos neoliberais exagerados, os quais pretendem transformar qualquer tipo de contrato em objeto de negócios.” Reforça o autor que:

...é missão dos estudiosos e aplicadores do Direito do Trabalho dirigir as práticas e o emprego da flexibilização das relações de trabalho ao ponto de equilíbrio, com vistas à harmonização do econômico com o social. Nesse desenho, cabe ao Judiciário, órgão do Estado, proclamar com voz resoluta a linha interpretativa que deva expressar este equilíbrio. (NUNES, 2009, p.87).

Nunes (2009, p. 91) defende a ideia de que a flexibilização deve ser usada como instrumento de modernização do Direito do Trabalho e não como instrumento de maximização de lucros. Ressalta a responsabilidade dos profissionais do Direito no processo de flexibilização, cuja missão é prevenir distorções prejudiciais e promover a justiça social. Afirma que:

É missão dos operadores do direito e dos executivos do trabalho pugnar pela preservação do direito – designadamente do Direito do Trabalho – como uma das melhores formas de promoção da justiça social, cujo diferencial está (...) no fomento do prestígio do elemento humano (o trabalhador). (NUNES, 2009, p. 91).

O autor reforça que, na luta contra a precarização do trabalho e do trabalhador, a atenção dos juízes e aplicadores do Direito do Trabalho deve ser redobrada “no sentido de corrigir distorções, lacunas, impropriedades e imprecisões da lei, de modo a desautorizar toda investida legal dirigida a extinguir direitos sociais”. Frisa ele que “nisso sobreleva o trabalho interpretativo dos doutores do Direito do Trabalho, responsáveis que são pela adoção de critérios hermenêuticos corretos dirigidos a resgatar os valores sociais do trabalho e da dignidade dos trabalhadores.” (NUNES, 2009, p. 334).

Na visão de Nunes (2009, p. 23), no momento atual, a conjuntura econômico-social tem demonstrado “duas situações que exigem uma mudança de postura dos juristas, incluindo os legisladores, para o fim de admitir-se no seio do Direito do Trabalho a tutela e

regulação de todo e qualquer trabalho emanado da ação humana.” As situações citadas pelo autor são:

- a) natural acompanhamento das normas e regulamentos do trabalho à dinâmica da atividade econômica das empresas e operações inovadoras do comércio em geral, inclusive o comércio internacional;
- b) o surgimento de novas formas de prestação de serviços e de atividades laborativas, exatamente em razão da dinâmica e desenvolvimento das relações comerciais, industriais e negociais em geral. (NUNES, 2009, p. 23).

Significa que os profissionais do Direito do Trabalho devem estar atentos para manter a proteção de todas as formas de trabalho humano, não somente do trabalho regulamentado, mas sejam elas quais forem, não permitindo a precarização das relações de trabalho e a degradação das relações humanas, porém sem esquecer que, para continuar gerando empregos, as empresas precisam de produtividade e lucratividade. Segundo Nunes (2009, p. 24), a entrega da tutela dos trabalhadores não subordinados, tais como empreiteiros, aos tribunais do trabalho constitui-se uma forma de “equipará-los aos operários amparados pela legislação social”.

Na visão de Átila da Rold Roesler (2014, p. 107), a missão dos profissionais do Direito é ampla, no sentido de evitar o retrocesso social. Frisa o autor que “a paulatina construção de uma sociedade efetivamente livre, justa e solidária passa pela atuação dos juízes”, acrescentando, através da fala de Rogério Gesta Leal, que “a função do judiciário e dos operadores do Direito, portanto, é decisiva no que tange à concretização dos Direitos Humanos e Fundamentais no Brasil.”

No entendimento de Vilma Maria Inocência Carli,

...os juristas vêem no trabalhador uma pessoa humana dotada de dignidade. Para eles a mão-de-obra não constitui apenas um fator ativo da produção, mas um grupo de pessoas com necessidades básicas que precisam ser satisfeitas, através do ganho que auferirem com o trabalho. (CARLI, 2005, p. 75).

Complementa Carli (2005, p. 75-76) que, “parece acordante entre juristas e economistas, que o objetivo primordial da flexibilização nas relações de trabalho (...) é o de evitar a extinção de empresas.”

Como vimos, a responsabilidade dos profissionais do Direito é grande e nobre. Como guardiões das Leis e do direito dos menos favorecidos economicamente, devem zelar pela manutenção da regulamentação do trabalho humano, seja em que estágio for, com fins de manter a dignidade da pessoa humana e a justiça social, mas também pela manutenção das empresas, pois são elas que geram os postos de trabalho que têm a missão de oportunizar às pessoas a forma digna de se manterem e manterem suas famílias: o emprego. A vigilância deve

se estender à manutenção do emprego digno, cuidando para que não haja a precarização das relações de trabalho.

11 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após aprofundamento da pesquisa, constatamos que o processo de flexibilização é irreversível, tanto no Brasil como no cenário mundial, pois advém de influência da globalização da economia. O capital rege a orquestra da mudança no palco das relações de trabalho. Não há como se esquivar da globalização. As previsões dos cientistas sociais é sombria: no cenário tecnológico a automação está roubando os empregos. As máquinas, cada vez mais sofisticadas, substituem a força de trabalho humana. Preservar o emprego na atualidade significa, se qualificar, aumentar o desempenho, investir em si mesmo, trabalhar em dobro, enfim, aceitar migalhas para sobreviver.

Como já vimos no desenvolver desta pesquisa, o futuro do emprego não é dos mais animadores. Na visão dos especialistas em Recursos Humanos e economia, em um futuro próximo, não haverá trabalho para todos. A tendência é que cada um invente seu próprio emprego. Isto já está acontecendo no Brasil. Na grande legião de desempregados, os mais corajosos inventam uma alternativa e iniciam um trabalho por conta própria, enquanto os taxados de “menos corajosos”, “menos criativos”, ficam à margem da vida. Constatamos que, a tendência é que, futuramente, cada um plantará suas verduras no quintal para ter, pelo menos a sopa de cada dia. A tecnologia avança com velocidade da luz e produz máquinas cada vez mais sofisticadas que nos roubam os empregos e as oportunidades de salários melhores. As grandes empresas estão utilizando cada vez menos a força humana. Isso nos traz o medo de tornarmo-nos cada vez mais pobres. Uma peça obsoleta na engrenagem do capital.

A grande massa de desempregados desperta o Estado para tomar suas providências e fazer sua parte: investir em tecnologia, tentar trazer investimentos externos, fomentar a economia aumentando os parques industriais, incentivar a área de serviços e de agricultura familiar, tudo isso visando gerar empregos, pois ninguém vive sem trabalho. O trabalho é a mola que move o mundo, pois o capital existe graças ao trabalho. Flexibilizar normas ajuda, mas não é tudo. O processo de flexibilização deve ser feito com cuidado para não desregular total, o que seria prejudicial aos trabalhadores trazendo a precarização e a violação da dignidade da pessoa humana.

No nosso entendimento o sacrifício tem que ser de todos, não só dos trabalhadores, mas também das empresas, que poderão substituir direitos reais por benefícios sociais e também do Estado, que poderá dar sua parcela de colaboração reduzindo os encargos sociais inerentes a salários, que oneram em demasia a folha de pagamento e engessam as empresas, impedindo-as

de investir em outras áreas que poderiam beneficiar os trabalhadores. Imaginamos que, havendo esse entendimento entre o Poder Público, empresas e trabalhadores, se chegaria a um meio-termo, em que o ônus seria partilhado entre todos, para colher os bons frutos das relações de trabalho sadias.

Após o recente anúncio da reforma trabalhista feito em 22 de dezembro de 2016, através do PL 6787/2016, que flexibiliza vários direitos consagrados na CLT, vimos que alguns trabalhadores receberam a notícia com esperança de manter seu emprego, outros, de conseguirem um emprego. Alguns com decepção, achando que estão sendo ou serão lesados, perdendo direitos e com risco de precarização.

Flexibilizar relações de trabalho pode significar perda para os trabalhadores, mas, em momentos de crise, em que se reduzem os postos de trabalho trazendo o fantasma do desemprego, o bom senso fala mais alto, em prol da lei da sobrevivência, obrigando os trabalhadores a abrir mão de direitos há muito adquiridos, visando manter empregos. Não se defende aqui a precarização das relações de trabalho, a degradação do trabalhador, ou a abertura do fosso social. Defende-se o bom senso e o respeito mútuo entre trabalhadores e empregadores, sob a interferência sadia dos movimentos sindicais e do Estado. Que o Estado não se exima de sua responsabilidade, afastando-se totalmente, deixando as decisões e fiscalizações nas mãos de nosso frágil e despreparado movimento sindical.

Espera-se ainda que a flexibilização seja utilizada como opção temporária, passageira, realmente para os momentos de crise econômica. Que aquilo que se defende como temporário não vire permanente. Que após a crise, nos momentos de tranquilidade, seja afastada a flexibilização e restituídos os direitos, para dar lugar à superação dos momentos dolorosos, substituindo-os pelos bons momentos que poderão contribuir para a melhoria das condições sociais e da qualidade de vida dos menos favorecidos economicamente, os trabalhadores.

Entendemos que há necessidade de sacrifício de todos, trabalhadores, empresas e Estado, com políticas de incentivos tributários e previdenciários por parte do Poder Público, como sua contribuição para a manutenção das empresas, desenvolvendo programas de redução de encargos a fim de facilitar-lhes a sobrevivência, pois há necessidade de se pensar não só nos empregados, mas também nas empresas, para que estas possam continuar a gerar empregos. A classe trabalhadora precisa de respeito à sua dignidade e preservação de sua condição social, evitando-se o empobrecimento, mas se não existirem empresas, não teremos empregos e, fatalmente, teremos também a precarização de nossa qualidade de vida. Não estamos

defendendo a desregulamentação (ausência do Estado nas relações de trabalho), estamos defendendo a flexibilização, ou seja, o abrandamento da rigidez da legislação, para adequação ao momento da crise que nos afeta a todos, abastados, ou não.

12 REFERÊNCIAS

ALVES, Murilo Rodrigues. Governo enviará ao Congresso proposta de reforma trabalhista até o final do ano. 2016. Disponível em www.fenacon.org.br. Acesso 15out.2016.

_____. Governo Temer enviará ao Congresso proposta de reforma trabalhista até o final do ano. 2016. Disponível em www.fenacon.org.br. Acesso em 17set.2016.

BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BBC. Desemprego em alta eleva risco de agitação no Brasil, diz OIT. 2017. Disponível em www.bbc.com. Acesso em 27 fev.2017.

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em www.planalto.gov.br. Acesso em 04 dez.2016.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em www.planalto.gov.br. Acesso em 07 fev.2017.

BRASIL. IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. 2016. Disponível em www.ibge.gov.br. Acesso em 07 fev.2017.

BRASIL, Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015. Disponível em www.planalto.gov.br/ccivil_03. Acesso em 08 ago.2016.

BRASIL, Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965. Disponível em www.planalto.gov.br. Acesso em 04 dez.2016.

BRASIL, Medida Provisória nº 761, de 22 de dezembro de 2016. Disponível em www.planalto.gov.br. Acesso em 26 dez.2016.

CARLI, Vilma Maria Inocência. A flexibilização dos contratos de trabalho. Campinas – SP: ME Editora, 2005.

CARVALHO, Luiz Henrique Sousa de. A flexibilização das relações de trabalho no Brasil em um cenário de globalização econômica. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 5, n. 48, 1 dez. 2000. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/1147>. Acesso em 24 jun.2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 9. ed. ver. e atual. Rio de Janeiro : Forense; São Paulo : Método, 2014.

CORDEIRO, Tiago e Tiago Mali. Crie sua profissão: o futuro do trabalho já começou. Disponível em revistagalileu.globo.com. Acesso em 10 dez.16.

COSTA, Márcia da Silva. Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil. ERA-eletrônica, v. 2, n. 2, São Paulo: jul-dez/2003. Disponível em www.scielo.br. Acesso em 24 jan.2016.

CTB. Juristas, intelectuais e movimentos sociais repudiam propostas de reforma anunciada por Temer. 2016. Disponível em <http://portalctb.org.br>. Acesso em 26 dez.2016.

CUNHA, Hilda Maria Brzezinski. Vantagens e desvantagens da flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil. 199-. Disponível em www.trt9.jus.br. Acesso em 07 set.2016.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda e J.E.M.M Editores Ltda. Novo dicionário da língua portuguesa. 2. ed. Ed. Nova Fronteira. Rio de Janeiro, 1986.

GALOR, Valdecir. Reforma trabalhista: conheça as 11 mudanças sugeridas pelo governo. Disponível em <http://epocanegocios.globo.com/Economia/noticia/2016>. Acesso em 26 dez.2016.

GLOBO.COM. OIT prevê que nº de desempregados no Brasil chegará a 13,6 milhões em 2017. 2017. Disponível em g1.globo.com/economia. Acesso em 27 fev.2017.

GONZAGA JUNIOR, Luiz Gonzaga. Fragmento da música Um homem também chora (Guerreiro menino). CD Cavaleiro Solitário. Visom Digital. Belo Horizonte e Brasília : 1991.

JOÃO, Paulo Sérgio. Crise econômica reanima debate sobre flexibilização nas relações de trabalho. 2015. Disponível em www.conjur.com.br. Acesso em 24 jan..2016.

LIMA, Daniel e TOKARNIA, Mariana. Governo propõe que acordo entre trabalhadores e empresas prevaleça sobre lei. 2016. Disponível em <http://agenciabrasil.ebc.com.br>. Acesso em 26 dez.2016.

LOIOLA, Rita. O futuro do trabalho. 2008. Disponível em revistagalileu.globo.com. Acesso em 10 dez.16.

MACHADO, José Manoel. A fiscalização do Trabalho frente à flexibilização das normas trabalhistas. 2005. Disponível em www.agitra.org.br. Acesso em 08 ago.2016.

MANSUR, Alexandre. Disponível em revistaepoca.globo.com. 01/03/2004. Acesso em 10 dez.16.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direitos fundamentais e trabalhistas. 2. ed. São Paulo : Atlas, 2015.

_____. Flexibilização das condições de trabalho. 5. ed. São Paulo : Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 26.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. Apud MARTINS, Sérgio Pinto. Flexibilização das condições de trabalho. 5. ed. São Paulo : Atlas, 2015.

NUNES, Cláudio Pedrosa. Modificações do contrato de trabalho e sua reestruturação dogmática. Curitiba: Juruá, 2009.

OLIVEIRA, Lourival José de. Os limites da flexibilização no direito do trabalho sob uma perspectiva constitucional. Revista da SJRJ, Rio de Janeiro, n. 27, p. 119-138, 2010, p. 120. Disponível em www4.jfrj.jus.br. Acesso em 07 ago.2016.

O POVO ONLINE. Disponível em www.opovo.com.br. Acesso em 07 set.2016.

PARIZZOTTI, Roberto. Para CUT, reforma trabalhista é “ineficaz, inoportuna e autoritária. 2016. Disponível em www.vermelho.org.br. Acesso em 26 dez.2016.

PASTORE, José & PASTORE, José Eduardo G. Terceirização: necessidade para a economia, desafio para o direito. São Paulo : LTr, 2015.

ROESLER, Átila da Rold. Crise econômica e o valor social do trabalho. São Paulo : LTr, 2014.

SILVA, Cássia Cistina Moretto da. A proteção do trabalho na Constituição Federal de 1988 e a adoção do permissivo flexibilizante da legislação trabalhista no Brasil, 2012, p. 297. Disponível em <<http://www.abdconst.com.br/revista> 8. Acesso em 24 jan.2016.

SINETET. Origem do sindicalismo no Brasil. Disponível em www.sinetet.ufu.br/sindicalismo. Acesso em 30 nov.2016.

SOUZA, Marcius Cruz da Ponte. Neoliberalismo e globalização: reflexos no direito do trabalho, 200-, p. 2. Disponível em www.viajus.com.br. Acesso em 07 ago.2016.

VENTURINI, Walter. A nova cara do sindicalismo brasileiro. 2006. Disponível em www.sinetet.ufu.br/sindicalismo.htm. Acesso em 30 nov.2016.

VERDE, Valéria Crisóstomo Lima & Gina Vidal Pompeu. A crise do estado social e a flexibilização das leis trabalhistas. 201-. Disponível em www.publicadireito.com.br/artigos. Acesso em 08 ago.2016.

13 ANEXO

QUESTIONÁRIO SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

A **flexibilização das leis trabalhistas** é o abrandamento da rigidez da legislação vigente, para permitir negociações, entre os trabalhadores e as empresas, ou entre as empresas e os sindicatos, permitindo que algumas leis ou cláusulas das convenções, anteriormente rígidas, sejam modificadas, reduzindo direitos. Nessas modificações, feitas nos momentos de crise econômica, os trabalhadores abrem mão de alguns direitos, visando, baratear o custo das empresas, promovendo a sobrevivência econômica delas e a manutenção dos empregos.

Esta pesquisa (feita da cidade de Marabá-Pará-Brasil), visa coletar dados a respeito do que pensam os trabalhadores e trabalhadoras sobre a flexibilização das leis trabalhistas.

1. VOCÊ É: () HOMEM () MULHER

2. SEU GRAU DE INSTRUÇÃO É:

() FUNDAMENTAL () MÉDIO () SUPERIOR () PÓS-GRADUAÇÃO

3. () TEM **MENOS** DE UM (01) ANO DE EXPERIÊNCIA DE TRABALHO.

() TEM **MAIS** DE UM (01) ANO DE EXPERIÊNCIA DE TRABALHO

3. () ESTÁ **EMPREGADO (A)** () ESTÁ **DESEMPREGADO (A)**

Marque com x a sua resposta:

Você concorda:

1. em flexibilizar seu horário de trabalho de acordo com suas necessidades?

() SIM () NÃO

2. em trabalhar mais horas por dia em troca de mais folgas na semana?

() SIM () NÃO

3. em reduzir seu horário de almoço para sair do trabalho mais cedo?

() SIM () NÃO

4. em dividir as férias em mais de dois períodos?

SIM

NÃO

5. em receber o vale-transporte diretamente em dinheiro?

SIM

NÃO

6. em trabalhar em casa ou em locais alternativos (fora da empresa)?

SIM

NÃO

7. em reduzir jornada e salário para manter seu emprego em época de crise econômica?

SIM

NÃO