

**A PROBLEMÁTICA DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS
TRABALHISTAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

**FLEXIBILITY PROBLEM OF LABOR LAWS IN BRAZILIAN LEGAL
ORDER**

PRISCILA KUTNE ARMELIN¹
GLAUCIA DE SOUZA MUNHOZ²
WILIAM ANTONIO BORGES³

RESUMO: O presente trabalho aborda a flexibilização das leis trabalhistas, no contexto do regime neoliberal, o qual vem se desvencilhando do regime corporativista que influenciou a Consolidação das Leis Trabalhista. Faz-se um estudo das diversas flexibilizações já ocorridas no ordenamento jurídico nacional, inclusive as previstas no próprio corpo da Carta Magna. Perfilha-se a linha do princípio da proteção, fundamentado no princípio da dignidade da pessoa humana.

ABSTRACT: This paper discusses the flexibility of labor laws in the context of the neoliberal regime, which has been shaking off the corporatist regime that influenced the Consolidation of Labor Laws. It is carried out a study of the various flexibilities that have already occurred in the national legal system, including that provided the core of the Constitution. It is profiled to the line of protection principle, based on the principle of human dignity.

Palavras-chave: Flexibilização. Desregulamentação. Direitos constitucionais. Direitos trabalhistas.

Key words: Flexibility. Deregulation. Constitutional rights. Labor rights.

Sumário: 1 Introdução - 2 Breves noções sobre flexibilização - 3 As flexibilizações no ordenamento jurídico brasileiro - 4 Considerações finais - 5 Referências.

¹ Mestre em Direito Supra-Individual pela Universidade Estadual de Maringá-PR, advogada, professora de Direito do Trabalho e Coordenadora do Curso de Direito na Faculdade Metropolitana de Maringá – UNIFAMMA.

² Doutora em Geografia sub área Humana - Unesp), professora da Universidade Estadual de Maringá-PR, Departamento de Administração.

³Mestre em Geografia pela Universidade Estadual de Maringá-PR, Doutorando em Administração Pública e Governo pela FGV/EAESP, Professor da Faculdade Zumbi dos Palmares - São Paulo/SP.

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho tem sua história vinculada à Revolução Industrial⁴. Com a criação da máquina a vapor, tem-se um rápido processo de industrialização e este acontecimento reproduz um reflexo na estrutura social dos povos: em torno do motor se concentravam os instrumentos de trabalho e em torno deles, os operários (MARTINS, 2007, p. 5-6). O trabalhador, que antes era o dono do processo de produção, agora passa a trabalhar para um patrão (o dono dos mecanismos de produção). No início, reinava a filosofia do Estado Liberal clássico, segundo a qual não deveria haver intervenção estatal nas relações privadas, por mais precárias que fossem as condições econômicas e sociais, isto “acarretava a exploração do homem pelo próprio homem. O trabalho era considerado mercadoria” (MARTINS, 2007, p. 7).

Neste contexto, o Direito do Trabalho surge eivado de caráter social, pois é a história do movimento operário que não aceita a opressão e o abuso econômico e que se levanta para reivindicar melhores condições de trabalho. Depreende-se a conquista da classe trabalhadora por direitos e garantias que tornaram as relações trabalhistas mais humanas. Evaristo de Moraes Filho, em entrevista concedida a Viviane Dias (MORAES FILHO, 2007, p. 07), ensina que no Brasil não foi diferente, e expõe que Getúlio Vargas não outorgou espontaneamente as leis trabalhistas, mas que para que elas fossem alcançadas, houve greves, reivindicações, prisão, tortura, enfim, o Brasil do fim do século IX ao início do século XX viveu um período de grandes movimentos sociais, ou seja, as leis trabalhistas foram preparadas antes pelos trabalhadores, pois por eles foram reivindicadas.

Observa-se que, desde as primeiras normas que disciplinaram a matéria trabalhista, há uma tendência à expansão dos direitos. Todavia, com a modernização e frente ao modelo político neoliberal, tem-se uma mudança de foco, na medida em que tais direitos estão sendo flexibilizados. A preocupação que surge para os profissionais do direito, decorre da chamada “flexibilização maquiada” (MORAES FILHO, 2007, p. 08-09), como a terceirização, a contratação de pessoas físicas como jurídicas, da contratação de falsos autônomos, falsas cooperativas, falsos estagiários, que são exemplos dos meios utilizados para burlar os direitos

⁴ Sobre as razões que determinaram o aparecimento do Direito do Trabalho, vide: NASCIMENTO, 2009, p. 43-45.

trabalhistas. Evaristo de Moraes Filho entende que estas práticas demonstram a volta do regime socialista para o neoliberal, e que a ausência do Estado para a proteção dos trabalhadores é como a “raposa no galinheiro” (MORAES FILHO, 2007, p. 08-09).

Por certo, há leis trabalhistas que precisam de modificações, pois se vive em uma sociedade com grandes avanços tecnológicos, uma realidade mundial nova, diferente daquela produzida no século passado. A mudança nas relações trabalhistas nos últimos anos é inegável, principalmente com a revolução tecnológica que reduziu algumas tarefas laborais e retirou postos de trabalho, porém criou outros tipos de trabalho que não possuem pessoas capacitadas para preenchê-los. A questão inquietante é como se adequar à nova realidade mundial. No esforço por reunir elementos para, quando menos compreender essa questão, comunga-se dos ensinamentos de Evaristo de Moraes Filho, que acredita que as leis trabalhistas precisam de poucas modificações, mas nunca no sentido de afrouxamento da proteção, e sim de maior liberdade, pois há ainda alguma coisa excessivamente corporativista, quase fascista (MORAES FILHO, 2007, p. 09), que precisa ser enfrentada e resolvida.

2 BREVES NOÇÕES SOBRE FLEXIBILIZAÇÃO

O vocábulo “flexível” significa “1. Que se pode dobrar ou curvar. 2. Fácil de manejar, maleável” (FERREIRA, 1989. p. 224). Portanto, flexibilizar é tornar a legislação trabalhista maleável, menos rígida. Esta definição permite diferentes interpretações, que podem ser desde a elasticidade das leis trabalhistas, ampliando os direitos regulamentados, até a sua desregulamentação, que pode ocorrer com a substituição da norma estatal pela negociação. No Brasil, as propostas de alteração da legislação trabalhista visam esta última possibilidade, ou seja, que os direitos trabalhistas garantidos aos trabalhadores sejam negociados ou retirados (SIQUEIRA, Giselly; ACCIOLY, Néri Accioly, 2007, p. 14).

Há que se considerar que desregulamentação e flexibilização são conceitos diferentes. Ao se flexibilizar mantém-se como pressuposto a intervenção estatal, ainda que básica, com normas gerais em que pelo menos se protege a dignidade do trabalhador. Ao passo que na desregulamentação tem-se a progressiva supressão

de regras de ordem pública, imperativas, com o correspondente alargamento da liberdade de estipulação por meio de negociação coletiva. É a retirada do Estado do funcionamento do mercado de trabalho, este se auto-governa, sob a alegação de que irá gerar mais trabalho (SIQUEIRA, Giselly; ACCIOLY, Néri Accioly, 2007. p. 14). José Affonso Dallegrave Neto (2000, p. 100) afirma que “a flexibilização é um primeiro passo da trajetória que visa a total desregulamentação do direito do trabalho”.

Insta apontar que, segundo o magistrado Zéu Pereira, deve-se considerar que há uma flexibilização estrutural, a qual corresponde a uma adaptação à mudança da base de produção e à adoção de novos recursos tecnológicos e inovações organizacionais; mas há também uma flexibilização predatória que busca a redução de custos e, se levada a limites extremos, a uma exploração do trabalho (SIQUEIRA, Giselly; ACCIOLY, Néri Accioly, 2007, p. 15). É esta flexibilização, a predatória, que desperta a preocupação dos juristas e magistrados, haja vista o princípio da proteção. Este princípio é o mais relevante dentro do Direito do Trabalho, o qual “tem como tarefa compensar o indesejável desequilíbrio existente entre o empregado e o empregador, através de fixação de um conteúdo mínimo e irrenunciável ao contrato de trabalho” (SILVA, 2007, p. 676-680).

Todavia, além da preocupação com a flexibilização predatória, reconhece-se que outro ponto, tão relevante quanto esse, é a própria qualificação do empregado frente às novas tecnologias. Ensina Lucília Regina de Souza Machado (1994, p. 9): “assim, a capacidade de trabalho é condição fundamental da produção, portanto tem seu próprio valor de uso”. A autora explica que as transformações tecnológicas, em especial a partir da década de quarenta do século passado, marcam a transição de “[...] uma sociedade industrializada para uma sociedade tecnizada. Este é também o momento da passagem da fase do imperialismo clássico para a da transnacionalização do capital” (MACHADO, 1994, p. 12). Essa sociedade tecnizada, que surge quando a sociedade industrial ainda está vigorando, é marcada pela aparelhagem eletrônica em substituição da produção maquinizada; pela redução da mão-de-obra (há uma economia de tempo do trabalho humano, em que a produção depende menos da intervenção viva do homem), bem como por se manifestar em todos os níveis da vida social (MACHADO, 1994, p. 13). Sintetiza argumentando que há uma elevação da qualificação média da força de trabalho, ante a adoção das novas tecnologias e novas formas de trabalho, mas estas ainda

são inferiores se comparadas com as conquistas do campo tecnológico e dado o caráter restritivo, capital-intensivo, heterogêneo e não coetâneo deste processo de inovações, “apenas um pequeno grupo apresentaria o perfil de qualificado, restando num outro pólo, um enorme contingente de trabalhadores *descartáveis* e desqualificados” (MACHADO, 1994, p. 16). Frente a tudo isso, existe a perspectiva de um grande crescimento de desemprego e de formas contratuais precárias, temporárias e fragmentadas.

Por certo, num Estado empresarial, dentro dos países em desenvolvimento como o Brasil, se investe pouco na qualificação do trabalhador frente às novas tecnologias e considera-se, neste Estado, que os direitos sociais são ônus a serem extirpados. Nesse sentido, Oscar Ermida Uriarte afirma que “na sociedade industrial, o trabalho era o que garantia a cidadania do trabalhador. A sociedade pós-industrial destruiu o trabalho, mas não criou outra forma nova de garantir cidadania a quem só pode viver de seu trabalho” (*apud* SIQUEIRA, Giselly; ACCIOLY, Néri Accioly, 2007, p. 15).

Neste prisma do desemprego, encontra-se a argumentação neoliberal para a flexibilização das leis trabalhistas. Defende-se que com a flexibilização tem-se uma diminuição no custo operacional, e a retirada de direitos sociais, possibilita o combate ao desemprego. A finalidade da flexibilização, em especial referente à liberdade de contratar e demitir funcionários, está na busca de maior lucratividade, com promessas de desemprego e de melhoria dos índices de competitividade. Propõe-se, portanto, que a solução para a questão do desemprego, como forma de atenuá-lo, está na flexibilização dos direitos trabalhistas.

Entretanto, a proteção do trabalho não é a culpada pelo desemprego. Esta assertiva já foi destacada e demonstrada por estudiosos de outras áreas, como economistas e pesquisadores sociais, visto que o desenvolvimento econômico não pode ter por pressuposto a precarização do trabalho (SIQUEIRA, Giselly; ACCIOLY, Néri Accioly, 2007, p. 17-22). Márcio Pochmann, presidente do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea, 2006), afirma que as flexibilizações feitas no Brasil não aumentaram o emprego, mas que produziram o óbvio: a perda irreparável de direitos para aqueles que precisam do trabalho para sobreviver. Indica que “a quantidade do emprego depende da expansão da produção”, como função determinante da política macroeconômica. E demonstra que o emprego formal no Brasil cresceu 4% em

média ao ano, ao passo que a economia cresce em ritmo de expansão de 5% ao ano (*apud* SIQUEIRA, Giselly; ACCIOLY, Néri, 2007, p. 18-19).

Wilma Nogueira de A. V. da Silva (2007, p. 676) é enfática ao defender que “na atual conjuntura da sociedade, onde a competição pelo lucro encontra-se cada vez mais acirrada, verifica-se uma nítida tendência de exploração desumana do trabalhador” e afirma que por isto, ele, o empregado, é “merecedor de toda tutela possível, indo de encontro aos ideais daqueles que defendem a flexibilização”.

3 AS FLEXIBILIZAÇÕES NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A respeito das alterações legislativas ocorridas no Brasil e que concretizam a tendência pós-moderna de flexibilização, no sentido de reduzir ou modificar direitos, numa análise dentro do decurso de tempo, depreende-se que é uma flexibilização ocorrida de forma gradual. Com o fim de demonstrar essas assertivas, passa-se a menção das diversas normas flexibilizadas no ordenamento jurídico nacional.

A lei que abre o caminho para a flexibilização é a Lei n. 5.107/1966, com vigência em janeiro de 1967, que cria o FGTS. Isto porque ela substitui a estabilidade decorrente do tempo de serviço pelo sistema de indenização correspondente a depósitos mensais na conta individualizada de FGTS. Em seguida vem a Lei n. 6.019/1974, que permite a criação de empresas de trabalho temporário e a contratação de empregados temporários dentro das situações legais, numa flexibilização ao princípio da continuidade do contrato de trabalho.

Em 1976, há a Lei n. 6.321, que estabelece o PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, sem natureza salarial (ou seja, retira do caráter de salário *in natura* que a alimentação tem na CLT), e ainda autoriza a dedução do lucro tributável para fins do imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em programas de alimentação do trabalhador.

A Lei n. 7.418/1985 institui o Vale-Transporte e dá outras providências e, anos depois, a Lei n. 8.212/91 dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Ambas negam ao vale-transporte a natureza salarial e autorizam a dedução dos gastos de custeio como despesa operacional e do imposto de renda devido pelo empregador.

A Constituição Federal de 1988 também traz em seu corpo possibilidades de flexibilização. No Capítulo II, Dos Direitos Sociais, artigo 7º, o qual garante o direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dispõe regras flexibilizadoras nos seguintes incisos: VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

No ano seguinte, a Lei n. 7855/89 (Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os Valores das Multas Trabalhistas, Amplia sua Aplicação, Institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências) revogou o artigo 378 da CLT, dentre outros, que proibia o trabalho da mulher em situações como o período noturno, ambiente insalubre ou em atividades perigosas, em subterrâneos, minas e subsolo e em obras de construção civil.

O Tribunal Superior do Trabalho - TST – através do Enunciado n. 331, publicado no Diário da Justiça n. 21, em 28.12.1993 e 04.01.1994, amplia as hipóteses de terceirização, ao posicionar-se sobre a legalidade nos contratos de prestação de serviços. Desta forma, entende que: “I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974)”; no inciso II, que posteriormente teve nova redação com a Revisão do Enunciado n. 256 do TST, dispõe: “A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988)”; e o inciso “III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20-06-1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta”. Por fim, o inciso IV, que foi alterado pela Resolução n. 96/2000, publicada no Diário da Justiça em 18.09.2000, reza sobre o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador,

estabelecendo a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que tenham participado da relação processual e constem também do título executivo judicial, com base no art. 71 da Lei n. 8.666, de 21.06.1993.

Em relação às cooperativas, a Lei n. 8.949/94, que acrescenta o parágrafo único no art. 442 da CLT, nega a possibilidade de vínculo se o trabalhador apresentar-se como cooperado.

Em 1996, o presidente Fernando Henrique Cardoso denunciou a Convenção n. 158 da OIT, que havia sido ratificada no governo Itamar Franco. Ele emitiu comunicado de que o Brasil não tem interesse de adotar esse Acordo internacional, o qual permitia que uma empresa dispensasse um empregado somente se houvesse uma causa socialmente justificável. Com a denúncia da Convenção, mantém-se as demissões sem justa causa no ordenamento jurídico pátrio.

Uma lei que trouxe duas grandes formas de flexibilização trabalhista, haja vista o seu uso pelas empresas, é a Lei n. 9601/98, que dispõe sobre o contrato por prazo determinado. No seu artigo 1º, prevê a possibilidade de se instituir, por meio de convenções e os acordos coletivos de trabalho, o contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT⁵. Entretanto, a inovação surge quando prevê que esta forma de contratação não dependerá das condições estabelecidas no § 2º do art. 443 da CLT, podendo, assim, ser até dois anos e renovado mais de uma vez, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados. Com isto exclui a obrigatoriedade de uma única renovação, do pagamento do aviso prévio, da multa de 40% do FGTS, sendo que o FGTS mensal pode ser reduzido de 8% para 2%, bastando para tanto que apenas haja acréscimo no número de empregados e que seja estabelecido por convenção ou acordo coletivo.

⁵ A respeito da flexibilização na Consolidação das Leis Trabalhistas, vide: MAGANO, Octavio Bueno. A flexibilização da CLT. *Trabalho & doutrina: processo jurisprudência, revista jurídica trimestral*. n. 27. p. 3-6. São Paulo, Saraiva, dez. 2002. E também: MACHADO, Sérgio Junqueira. Flexibilização da CLT. *Trabalho & doutrina: processo jurisprudência, revista jurídica trimestral*. n. 27. p. 10-16. São Paulo, Saraiva, dez. 2002.

Essa Lei cria, ainda, o chamado banco de horas. No seu art. 6º, altera a redação do art. 59 da CLT, que passa a vigorar nova redação no § 2º, permitindo a dispensa do acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. E completa no § 3º que na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. A compensação feita pelo banco de horas foi ampliada para um ano, com a redação dada pela Medida Provisória n. 002.164-041 de 2001. Assim, as horas extras feitas em excesso podem ser compensadas em um ano, salvo se houver negociação coletiva com prazo menor de compensação, e sendo compensadas, o empregado não tem o direito de receber tais horas e seu correspondente adicional.

Ainda em 1998, tem-se a Lei n.9608 que aborda sobre o trabalho voluntário. Esta caracteriza como legal o serviço voluntário, sem remuneração e vínculo empregatício. E em 1999, surge a Medida Provisória n. 1878, que possibilita o trabalho aos domingos no comércio. Há, também, a Portaria n. 1964 do MTE, que cria o consórcio de empregadores rurais, permitindo que um empregado comum seja contratado por vários empregadores.

O Estatuto das Micro e Pequenas empresas foi instituído através da Lei n. 9.841/1999, revogada a partir de 1º de julho de 2007 pela Lei Complementar n. 123/2006, que dispensa essas empresas (micro e de pequeno porte) de parte de cumprimento de vários encargos sociais, denominada Lei do Simples. No artigo 13, § 3º, dispõe que as microempresas e empresas de pequeno porte optantes pelo Simples Nacional ficam dispensadas do pagamento das demais contribuições instituídas pela União, inclusive as contribuições para as entidades privadas de serviço social e de formação profissional vinculadas ao sistema sindical, de que trata o art. 240 da Constituição Federal, e demais entidades de serviço social autônomo. E ainda, prevê no art. 51 que essas empresas são dispensadas de: afixar o Quadro de Trabalho em suas dependências; anotar as férias dos empregados nos respectivos livros ou fichas de registro; de empregar e matricular seus aprendizes

nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem; da posse do livro intitulado “Inspeção do Trabalho”; e de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas. Estão dispensadas das exigências de controle de frequência de horários e da necessidade do menor aprendiz ser vinculado e acompanhado por uma instituição de ensino.

A Lei n. 10.101, de 19 de dezembro de 2000, dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, sendo que esta participação nos lucros deixa de ter caráter salarial. E a Lei n. 10192/2001, que dispõe sobre as medidas complementares do plano real, no artigo 10, estabelece que os salários e as demais condições referentes ao trabalho continuam a ser fixados e revistos, na respectiva data-base anual, por intermédio da livre negociação coletiva. Tem-se a Medida Provisória n. 2.164-041/2001 que acrescenta o art. 58-A na CLT, instituindo o *part-time*, trabalho por tempo parcial, ou seja, o trabalho cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais. Acrescenta o art. 476-A na CLT que permite a suspensão do contrato de trabalho, para qualquer tipo de contrato, pelo período de 2 a 5 meses, sem encargos sociais para o empregador, se o empregado se ausentar para participar de curso ou programa de qualificação oferecido pelo empregador, mediante convenção ou acordo coletivo.

Ainda em 2001, a Lei n. 10.243, de 19 de junho, acrescenta parágrafos ao art. 58 e dá nova redação ao § 2º do art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho. Desta forma o art. 58, passa a vigorar acrescido dos seguintes parágrafos: “§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários”; fica, assim, excluída deste tempo a hora extra. Já o § 2º retira as horas *in itinere* como sendo horas extras, salvo as exceções: “O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução”.

O § 2º do art. 458 da CLT estabelece que não sejam consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; educação, em estabelecimento de ensino

próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos à matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; seguros de vida e de acidentes pessoais; e a previdência privada. Isto demonstra que é um dispositivo que nega a natureza salarial para estas utilidades, com o fim de estimular o empregador a fornecê-las sem considerar os encargos sociais.

A nova Lei de falências, Lei n. 11101/05, limita em caso de falência, o privilégio do crédito trabalhista até 150 salários mínimos. Acima desse valor, passa a ter natureza quirografária, ou seja, o trabalhador passa a ser credor menos privilegiado do que os banqueiros. E para a empresa em processo de recuperação judicial, é obrigada a pagar em 30 dias os salários atrasados, mas desde que esses não ultrapassem a quantia correspondente a cinco salários mínimos. E o arrematante judicial da empresa falida não tem qualquer responsabilidade em relação aos direitos dos empregados da empresa falida. E por fim, em 2007, com a Portaria n. 42 do MTE, tem-se a permissão da redução do intervalo intrajornada mediante negociação coletiva.

A questão que se levanta é: até onde e o que pode ser flexibilizado do Direito do Trabalho? Silvio Beltramelli Neto (2007, p. 1333; Vide também: FREDIANI, 2002, p. 6-10) em relação as limitações legais, frente ao processo de flexibilização, ensina: “a) que seja promovida exclusivamente pela via da negociação coletiva; b) que diga respeito apenas às hipóteses autorizadas pela Constituição, que são a de redução salarial, compensação de jornada e extensão da jornada de trabalho em turno ininterrupto de revezamento”; e ainda, “c) que esta flexibilização resguarde a vida e a dignidade do trabalhador; d) que haja, em termos práticos, patente contrapartida que justifique a relativização dos direitos”. Concorda-se com a posição de Beltramelli Neto, visto que a flexibilização aberta, sem limites, é um retrocesso histórico, uma perversão ao sistema protetor do empregado.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A flexibilização surge dentro de um contexto social no Brasil diferente de quando as normas trabalhistas foram outorgadas por Getúlio Vargas. Naquela época vivia-se uma franca expansão da sociedade industrial. Nos anos 1970 e 1980 foi experienciada uma profunda transformação nessa sociedade que, sem deixar de ser industrial, se tornou extremamente tecnicista. Nessa conjuntura, o emprego é desafiado frente às novas tecnologias. Hoje, está-se enfrentando os problemas sociais e, sobretudo, humanos, decorrentes da reconversão produtiva, da flexibilização e informatização dos processos de produção, controle e consumo, sem que fossem alteradas as relações que fundam essa sociedade, quais sejam: as de compra e venda da força de trabalho. O lucro é mais do que nunca visado pelas empresas, que buscam a liberdade de negociação com seus empregados, sem que haja a interferência (desregulamentação), ou pelo menos a interferência menos rigorosa, mais flexível do Estado (flexibilização).

Embora muitos juristas e magistrados resistam à flexibilização, sob o forte argumento de que o Direito do Trabalho tem como objetivo proteger o empregado e este não pode ficar à mercê de negociações com o empregador, tem-se que no Brasil muitos direitos já foram flexibilizados, inclusive com previsões no corpo da própria Carta Magna.

Em meio a essa realidade, entende-se que precisa uma modernização nas normas trabalhista. Está-se vivendo numa sociedade que apresenta novos desafios ao mundo do trabalho e que para avançar, sem barbarizar ainda mais as condições de vida, são necessárias mudanças. Todavia, o que não se pode anuir é com as mudanças de afetam os direitos sociais dos trabalhadores, direitos estes que encontram guarida dentro do art. 7º da Constituição Federal. A flexibilização tem limite e este é a Carta Magna. Esta, ao prever a possibilidade de quais direitos podem ser flexibilizados, não deixa de vincular que devem ser feitos sob o manto protetor do sindicato, seja através de convenção ou acordo coletivo. Isto deve ocorrer tendo sempre como limite último ou primeiro, o princípio da dignidade da pessoa humana, em que o homem não pode ser considerado objeto no mercado de trabalho.

5 REFERÊNCIAS

BELTRAMELLI NETO, Silvio. A flexibilização do direito do trabalho sob o enfoque constitucional. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, ano 71, p. 1324-1333, nov. 2007.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Transformações das relações de trabalho à luz do neoliberalismo. **Trabalho & doutrina: processo jurisprudência**, revista jurídica trimestral, São Paulo, Saraiva, n. 24, p. 88-113, mar. 2000.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Minidicionário da língua portuguesa**. 1. ed. 5. imp. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 1989.

FREDIANI, Yone. Flexibilização da CLT: impactos da flexibilização da legislação trabalhista no mercado de trabalho – o que não pode ser negociado. **Trabalho & doutrina: processo jurisprudência**, revista jurídica trimestral, São Paulo, Saraiva, n. 27, p. 6-10, dez. 2002.

MACHADO, Lucília Regina de Souza; NEVES, Magda de A.; FRIGOTTO, Gaudêncio; et al. **Trabalho e educação**. Campinas/São Paulo: Papyrus, 1994.

MACHADO, Sérgio Junqueira. Flexibilização da CLT. **Trabalho & doutrina: processo jurisprudência**, revista jurídica trimestral, São Paulo, Saraiva, n. 27, p. 10-16, dez. 2002.

MAGANO, Octavio Bueno. A flexibilização da CLT. **Trabalho & doutrina: processo jurisprudência**, revista jurídica trimestral, São Paulo, Saraiva, n. 27, p. 3-6, dez. 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23 ed. 2. reimp. São Paulo: Atlas, 2007.

MORAES FILHO, Evaristo. Entrevista: flexibilização uma ameaça aos direitos do trabalhador, por Viviane Dias. **Revista ANAMATRA**, Brasília, n. 53, 2. sem., 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: Editora LTr, 2009.

SILVA, Wilma Nogueira da A. V. da. O princípio de proteção e a flexibilização do direito do trabalho. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, n. 6, p. 676-680, jun. 2007.

SIQUEIRA, Giselly; ACCIOLY, Néri Accioly. Flexibilização. **Revista ANAMATRA**. Colaboração Eulaide Lins e Zéu Palmeira, Brasília, n. 53, 2. sem., 2007.

_____. Flexibilizar é a solução? **Revista ANAMATRA**, Colaboração Eulaide Lins e Zéu Palmeira. Brasília, n. 53, p. 17-22. 2. sem. 2007.

Artigo recebido em: Maio/2009
Aceito em: Agosto/2009