

FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

CEGA, Anderson¹

RESUMO

O assunto “Flexibilização” é de interesse geral de estudiosos do moderno direito do trabalho e, sem dúvida alguma, encontra-se na ordem do dia. O assunto é atual, interessante e polêmico. Atual porque as mudanças ocorridas em nível mundial, neste final de século, principalmente com a globalização da economia, com a internacionalização do capital e do trabalho, e com o impacto tecnológico nas relações de trabalho trazem à tona o tema; interessante porque a sua complexidade exige uma visão geral do Direito do Trabalho; e sobretudo, é polêmico porque imbuído de um caráter eminentemente social, como tudo que se refere a esse ramo da ciência jurídica. O tema é, sem dúvida alguma, amplíssimo. Assim, o presente estudo não pretende esgotá-lo, mas somente visa a contribuir para a reflexão em torno de um tema a que se obrigam os atores sociais neste momento histórico. Bastante significativo, portanto, é, em um primeiro momento, fazer a contextualização do Direito do Trabalho, mediante um retrospecto histórico de seu surgimento e de sua evolução, bem como retratar com fidelidade o seu quadro atual. Em um segundo momento, é interessante conhecer as propostas flexibilizadoras em contrapartida ao modelo clássico de emprego. Feito isso, adentra-se no cerne da questão que é justamente a análise das argumentações favoráveis e contrárias à flexibilização do Direito do Trabalho, tudo em busca de uma conclusão fundamentada a respeito do tema diante do quadro social que se apresenta no País.

Palavras-Chaves

Flexibilização, Direito do Trabalho, Globalização, Economia.

ABSTRACT

The subject "Easing" is of general interest to scholars of modern labor law and, without doubt, is on the agenda. The topic is current, interesting and controversial. Because the current changes in global, end of this century, especially with the globalization of the economy, the internationalization of capital and labor, and technological impact on labor relations bring up the topic; interesting because its complexity requires an overview of labor law; and above all, is controversial because imbued with an eminently social character, as everything related to this branch of legal science. The theme is, undoubtedly, very broad. Thus, this study does not intend to exhaust it, but only seeks to contribute to the reflection on a theme that undertake social actors in this historical moment. Quite significant, therefore, is, at first, make the context of labor law through a historical record of their emergence and evolution, as well as faithfully portray your current frame. In a second moment, it is interesting to know the flexibilizadoras proposed in contrast to the classic model

¹ Docente, Faculdade de Ensino Superior e Formação Integral – FAEF, Garça/SP, Brasil.
andersoncega@hotmail.com

of employment. That done, if it enters the heart of the issue that is precisely the analysis of favorable and contrary to the flexibility of labor law arguments, all in search of a reasoned on the subject before the social framework that performs at Country conclusion.

Keywords

Flexibility, Employment Law, Globalization, Economy

EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Os acontecimentos mundiais, considerados marcos fundamentais da periodização da formação do Direito do Trabalho, provocaram forte influência na evolução do Direito Operário em nosso País. No entanto, os fatores que influenciaram a formação do Direito do Trabalho no Brasil foram diferentes de outros países do mundo ocidental. Em nosso país, deve-se considerar que, devido aos longos anos do colonialismo português, há, quanto à evolução do Direito do Trabalho, uma defasagem de aproximadamente cento e cinquenta anos em relação aos países europeus no que se refere ao desenvolvimento industrial. Outros fatores peculiares, como a imensa área territorial, a sua localização entre áreas subdesenvolvidas do mundo, ou de médio desenvolvimento, mantiveram o Brasil alheio à chamada Revolução Industrial, dificultando seu desenvolvimento industrial e por consequência, retardando o surgimento do Direito do Trabalho.

É importante ressaltar o que anuncia o Prof. José Augusto Rodrigues Pinto², referindo-se à evolução do Direito do Trabalho no Brasil o que Possivelmente tem o traço mais marcante da índole do Direito do Trabalho brasileiro, o que afasta das nascentes naturais dos países originários, está na antecipação legislativa aos fatos econômicos e sociais. Por esse caminho, nosso Direito do Trabalho não se identificará no fruto da luta e de conquista dos economicamente oprimidos, e sim outorga ou, para muitos, dádiva do Poder Público condimentada com boa dose de paternalismo.

Desse modo, pode-se afirmar que em quase todo o mundo, a causa e a origem da legislação do trabalho foram decorrentes das reivindicações da classe operária. Em nosso

² Pinto, José Augusto Rodrigues. “Curso de Direito Individual do Trabalho”, São Paulo, LTr Edit. , 1993, págs. 41-42.

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. Como resultados do movimento descendente e do intervencionismo estatal, é exemplar a promulgação da Consolidação das Leis do trabalho, de 1943, sob o auspício do Governo de Getúlio Vargas. Deve-se registrar, também, que sob uma perspectiva legal, os direitos dos trabalhadores, foram prescritos nas diferentes Constituições Brasileiras.

Notadamente, a Constituição Federal de 1988 inaugurou um novo ciclo evolutivo alternado rumos do Direito do Trabalho em nosso país. Conforme José Augusto Rodrigues Pinto “a manifestação mais expressiva disso localiza-se na parte coletiva dos direitos sociais”³, colocando o Brasil entre os países mais avançados em matéria de Direito Coletivo do Trabalho.

O citado diploma legal é promulgado em um momento histórico em que, em nível mundial, recrudescer o movimento de contestação ao estado intervencionista, o que significa restaurar o estado liberal, e por isso, denominado “neoliberalismo”. Essa nova abordagem, que redefine o papel do Estado, opõe-se ao paternalismo estatal, “rompe com as bases tradicionais do direito do trabalho, porque preconiza o afastamento cada vez maior do Estado como gerador do desenvolvimento econômico e social”.⁴

Ao redefinir-se ao movimento flexibilizador, Benedito Calheiros Bonfim assinala que “na concepção neoliberal, o Estado deixa de intervir na economia e nas relações de trabalho, as quais passam a se reger e depender da “livre negociação”.⁵ Nesse quadro de mudanças, partindo do entendimento de que a tutela paternalista da legislação do trabalho sufoca, engessa, surge, então, o atual movimento de idéias denominado flexibilização do direito do trabalho.

As propostas de flexibilização do Direito do Trabalho foram geradas no seio da crise das sociedades modernas, como solução aos problemas mais emergentes, e ao

³ Op. Cit., pág.45.

⁴ Robortella, Luiz Carlos Amorim. “O moderno Direito do Trabalho”, São Paulo, LTr Edit., 1994, pág.67.

⁵ Bomfim, Benedito Calheiros. “Liberalismo e os Direitos dos Trabalhadores”, Revista do IAP, Curitiba, n.24, 1994, pág.150.

principal deles, “o fato massivo e brutal do crescimento contínuo do desemprego”⁵. O momento atual, limiar do século XXI, propõe essa reflexão acerca do Direito do Trabalho.

Demonstrando essa preocupação, José Augusto Rodrigues Pinto⁶ acrescenta que o Direito do Trabalho, que parecia ter chegado à metade do século XX com uma evolução que, praticamente, esgotara as grandes conquistas do trabalhador, podendo aleitar-se no remanso sedimentar para que vocacionado todo o Direito, chega ao limiar do século XXI, pressionado pela necessidade de repensar seus próprios princípios históricos, como o da condição mais favorável, o da continuidade da relação e até mesmo, conforme advertido por um dos maiores estudiosos mundiais da matéria Américo Plá Rodrigues, o da proteção do economicamente fraco.

Com efeito, o Direito do Trabalho mais do que qualquer outro ramo da ciência jurídica deve estar atento a essas mudanças, tendo em vista que tem como objeto a realidade e a relação capital-trabalho que, são dinâmicas.

O FENÔMENO DA FLEXIBILIZAÇÃO

A globalização dos mercados de trabalho é um fenômeno abrangente que abarca a flexibilização do Direito do Trabalho, sendo, pois, que o primeiro é gênero do qual o segundo é espécie. A propósito Rosita de Nazaré Sidrim Nassar⁷ sustenta que a “flexibilização das normas trabalhistas não exaure ou traduz a totalidade do fenômeno flexibilizatório.

Este (...) é bem mais abrangente, compreendendo estratégias políticas, econômicas e sociais e não apenas jurídicas”. O presente estudo limita-se, no entanto, apenas ao aspecto jurídico do fenômeno, circunscrevendo-o mais ainda ao de natureza trabalhista. Especificamente, propõe-se dissecar o tema flexibilidade das normas laborais.

⁵ Lyon-Caen apud Robortella, Luiz Carlos Amorim. “Flexibilização do Direito do Trabalho: crise econômica, novas tecnologias e política social do Estado”, Revista LTr, São Paulo, vol.54,n.4, págs.430-434,abr./90.

⁶ Pinto, José Augusto Rodrigues. “O Direito do Trabalho no Limiar do Século XXI”, Revista LTr, São Paulo, vol.60,n.8, págs.1029-1036, ago/96.

⁷ NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. “Flexibilização do Direito do Trabalho”, São Paulo, LTr Edit., 1991, pág.17.

CONCEITUAÇÃO DE FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Dada a controvérsia existente entre os autores que se alinham ora a favor, ora contra a flexibilização do Direito do Trabalho, a própria conceituação do termo gera polêmicas, pois não constitui uma idéia unívoca, a expressão é polissêmica o que, sem dúvida, reflete nas diversas formas e nuances de definir a flexibilização do Direito do Trabalho.

Na acepção de Oscar Hernandez Álvarez, mencionado por Rosita de Nazaré Sidrim Nassar⁸, de modo genérico, “a noção de flexibilidade deve ser vista sob a perspectiva da capacidade de adaptação do mundo do trabalho para adequar-se às novas realidades econômicas e tecnológicas”.

Essa flexibilidade atinge as normas reguladoras das relações de trabalho, o comportamento dos atores sociais, o papel do Estado e o papel das organizações e normas internacionais. De modo específico, a flexibilização se expressa, entre outras, nas novas formas de contratação, na flexibilidade da jornada de trabalho, e dos custos de mão-de-obra, incluindo-se a dos salários e na flexibilidade de gestão dos recursos em cada organização

Júlio Assumpção Malhadas⁹ define flexibilidade de direitos como “a adaptabilidade das normas, a facilidade de manuseio destas,(...)ou, melhor ainda, fazer normas apropriadas e facilmente manejáveis”. E acrescenta: “sem retornar ao ‘laissez faire’(...) deve o Estado cingir-se a estabelecer limites, amplos, à liberdade e à autonomia sindicais, a rega básica da negociação coletiva e o mínimo da proteção ao trabalhador a ser respeitado na negociação”.

Admitindo-se que empresários e trabalhadores já tenham novas formas de regular seus mútuos interesses e requeiram instrumentos flexibilizadores para ter “maiores possibilidades de estabelecer, mais em mãos próprias e menos em mãos do

⁸ Op. Cit., pág.20

⁹ Malhadas, Júlio Assumpção. “Flexibilização de Direitos”, in: Teixeira Filho, João de Lima(Coord.). “Relações Coletivas de Trabalho: estudos em homenagem ao ministro Arnaldo Süssekind”, São Paulo, LTr Edit.,1994, págs.378-387.

Estado, as regras mútuas de convivência”¹⁰, pode-se definir como uma “corrente de pensamento segundo a qual necessidade de natureza econômica justificam a postergação dos direitos dos trabalhadores”¹¹.

Por outro lado, não falta entre os autores contrários à flexibilização do direito do trabalho a tendência de considerar que o novel movimento consiste na supressão dos direitos sociais aos laboristas¹², na redução drástica de direitos, conquistas trabalhistas, que a flexibilização visa a favorecer tão somente os interesses dos “donos do mundo”, e que esta existe apenas para atender às elites dominantes, no intuito de legitimar e alargar a supremacia do lucro sobre o homem.

Para a Profa. Alícia Ruiz¹³, ilustre magistrada argentina, também ardente opositora da flexibilização do Direito do Trabalho, o fracasso de flexibilização, em alguns países europeus, comprova que ela não é solução para as grandes questões sociais, mas que o fenômeno flexibilização sugere a primazia de interesses da classe privilegiada sobre as aspirações dos trabalhadores.

Pode-se dizer que Orlando Teixeira da Costa¹⁴ na tentativa de abarcar os diversos pontos de vista do fenômeno da flexibilização do Direito do trabalho sem a paixão de condená-lo ou defendê-lo, assim o define a flexibilidade laboral é o instrumento ideológico neoliberal e pragmático de que vêm se servindo os países de economia de mercado para que as empresas possam contar com mecanismos jurídicos capazes de compatibilizar seus interesses e os dos trabalhadores, tendo em vista a conjuntura econômica mundial, caracterizada pelas rápidas e contínuas flutuações do sistema econômico, pelo acréscimo de novas tecnologias e outros fatores que exigem ajustes rápidos inadiáveis.

Manifestando-se a favor, ou manifestando-se contra a flexibilização, todos os autores concordam que a proposta de flexibilização é fruto do quadro de crise econômica

¹⁰ Barros, Cassio Mesquita. “Flexibilização do Direito do Trabalho”, Revista LTr, São Paulo, vol.59, n.8, págs. 1034-1045, ago/95.

¹¹ Nascimento, Amauri Mascaro, apud Barros, Cassio Mesquita, Op.cit.,pág.1037.

¹² Zantut, Jamil apud Sampaio, Ricardo. “Terceirização e flexibilização”, Revista GENESIS, Curitiba, vol.4, n.24, págs.678-686,dez./94.

¹³ Cf. Ruiz, Alícia. “Aula inaugural do Curso de Pós-Graduação em Processo do Trabalho”, Curitiba, 1996.

¹⁴ Costa, Orlando Teixeira. “Direito Alternativo ou Flexibilização”, revista LTr, São Paulo, vol.56, n.7, págs.779-781, jul./92.

e do avanço tecnológico aceleradíssimo, que geram um decréscimo abrupto no volume de empregos e a tendência do crescimento da economia informal. Diante disto, começa-se a sustentar que os instrumentos tradicionais do direito do trabalho são inaptos para a solução do problema que se apresenta.

Referindo-se à finalidade da flexibilidade neste quadro, Rosita de Nazaré Sidrim Nassar¹⁵ sustenta que os instrumentos flexibilizatórios objetivam, exatamente, propiciar o rápido amoldamento do complexo normativo laboral às mudanças decorrentes de flutuações econômicas, evoluções tecnológicas ou quaisquer outras alterações que requeiram imediata adequação da norma jurídica.

Traduzem-se pela destituição do rigor que tradicionalmente se revestem as regras laborais, permitindo se ajustem com presteza às novas contingências socioeconômicas. Por tudo o que foi dito aqui, pode-se afirmar que a proposta flexibilizadora contesta a rigidez implantada durante décadas pelo Direito do Trabalho tradicional.

MODELO CLÁSSICO X MODELO FLEXÍVEL

O objeto das propostas da flexibilização ataca o modelo clássico de emprego. Diante disto, indispensável se faz delimitar os traços peculiares do modelo clássico de emprego, estabelecendo um paralelo entre aquele e a proposta flexibilizadora.

José Augusto Rodrigues Pinto¹⁶ chega a afirmar que “a forte presença do Poder Público na regulamentação das relações de trabalho subordinado, a ponto de quase transformar o contrato individual de emprego num trato de adesão dos contratantes à norma jurídica”.

No decorrer da evolução histórica, tornou-se institucionalizado o modelo clássico de emprego que caracteriza a relação de empregado-empregador, em primeiro lugar, como intuito personae, o que significa dizer que o empregado deve prestar o trabalho pessoalmente, não podendo ser substituído por outra pessoa; não pode o empregado partilhar o trabalho.

¹⁵ Nassar, Rosita de Nazaré Sidrim. “Flexibilização do Direito do Trabalho”, São Paulo, LTr Edit., 1991, pág.21.

¹⁶ Pinto, José Augusto Rodrigues. “O Direito do Trabalho no Limiar do Século XXI”, Revista LTr, São Paulo, vol.60,n. 8, págs.1029-1036,ago./96.

Em contrapartida a isso, a proposta flexibilizadora sugere o “job sharing”, o mesmo trabalho dividido entre dois ou mais trabalhadores. Assim, a partilha do emprego é proposta em contrapartida à personalidade na prestação dos serviços.

No modelo clássico de emprego, o empregado é contratado em tempo integral, para trabalho permanente e em horário coletivo uniformemente fixado. No modelo da flexibilização, propõe-se a reorganização do tempo de trabalho, visando a evitar o desperdício dos fatores de produção, a aumentar a produtividade, a reduzir custos.

Uma das propostas relativas ao tempo de trabalho e, talvez, a mais importante, é quanto à redução da jornada de trabalho, as empresas, em épocas de crise, diminuem o número de horas diárias ou mensais, instituindo semanas de três ou quatro dias de trabalho, diante da necessidade imperiosa de reduzir custos para a sobrevivência da empresa.

Algumas das formas de flexibilização já existentes no nosso ordenamento jurídico, com relação à duração do trabalho, encontra-se previstas na Constituição federal de 1988 como por exemplo a compensação de horas e os turnos ininterruptos de revezamento, mais especificamente no art.7º incisos XIII e XIV.

Em contraposição ao horário coletivo uniforme com a flexibilização, o horário de trabalho é individualizado, personalizado e, portanto, mais flexível, sendo que o empregado passa a ter mais liberdade para distribuir seu tempo de trabalho da melhor maneira.

Com a instituição do chamado “banco de horas”, o empregado faz seu horário mensal, semestral ou anual do horário de trabalho. Uma das principais modalidades de flexibilização em relação ao tempo de trabalho é o incremento do trabalho em tempo parcial, o chamado “meio período”, e do trabalho intermitente¹⁷, os quais possibilitam o acesso de trabalhadores, pessoas e grupos que, de outra forma, permaneceriam alijados do mercado de trabalho.

Esta flexibilização permite que as pessoas com problemas de adaptação de horário integral (mulheres donas-de-casa, pessoas idosas, jovens estudantes) se coloquem no

¹⁷ O trabalho intermitente consiste na prestação de serviços apenas quando deles necessita a empresa, caracteriza-se pela alternância de períodos de atividade com outros de inatividade.

mercado de trabalho, diminuindo o nível de desemprego e conseqüentemente os gastos com a previdência social.

Por outro lado, a flexibilização também beneficia o empregador, na medida em que, com a adoção de horários flexíveis, trabalho a tempo parcial, trabalho em domicílio, modulação anual, etc., ele pode manter a empresa funcionando 24 horas por dia e aproveitar o que cada empregado tem de melhor, fundar suas exigências na questão da qualidade e exigir horas de trabalho de acordo com as necessidades da empresa.

No modelo clássico, o contrato de trabalho é de execução duradoura, tem vocação à continuidade. Diante da legislação atual, o contrato por prazo indeterminado é a regra, excepcionando-se o pacto com determinação de prazo, que fica reduzido às hipóteses enumeradas em Lei, mais especificamente no art. 443 da Consolidação das leis do Trabalho. Com a flexibilização, a temporariedade sucederia a permanência; poder-se-ia contratar a prazo certo com mais liberdade.

A ampliação do recurso ao pacto por tempo determinado é espécie flexibilizatória por implicar o rompimento do princípio clássico da continuidade da relação contratual. Referindo-se à importância de flexibilizar o modelo clássico relativamente à duração do trabalho e ao salário do trabalhador, Ronald Amorim e Souza sustenta que “a duração do trabalho foi sempre, dentre os motivos básicos do aparecimento das normas trabalhistas, dos mais preocupantes, ao lado do salário”¹⁸.

O salário também é alvo da flexibilização e, talvez, o principal deles. No modelo clássico impera o princípio da irredutibilidade salarial. Admite-se a redutibilidade nos casos expressamente previstos em lei. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso VI, excepciona o caso de redução prevista mais duas exceções: os casos de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, mais especificamente no art. 503 da Consolidação das Leis do Trabalho.

É institucionalizado o trabalho assalariado, com liame salarial fechado, o chamado ‘salário fixo’. A proposta da flexibilização anuncia o salário variável, ligado ao desempenho econômico da empresa, podendo ser diminuído quando, por qualquer razão,

¹⁸ Souza, Ronald Amorim e. “Revista da Jornada de Trabalho”, Jornal trabalhista, Brasília, XIII, n. 616, pág.790,15.7.96.

este desempenho se tornar insatisfatório. A regra é que os riscos do empreendimento sejam suportados somente pelo empregador.

A flexibilização, em nome da adaptabilidade às atuais conjunturas econômicas, propões em contrapartida aos salários fixos, a adoção de remuneração variável, vinculada ao desempenho da empresa, sendo que “em épocas de prosperidade, contribuiria para uma melhor repartição dos frutos da riqueza; em face de dificuldades econômicas, trataria de administrar a escassez mediante a adoção de outras técnicas de proteção”¹⁹.

Registre-se aqui a posição do professor José Affonso Dallegrave Neto²¹ no sentido de que somente é possível reduzir o salário se, em troca, os obreiros tiverem garantia de emprego enquanto persistir o acordo que legitima a redução salarial. E acrescenta que “é fundamental a presença desta condição, sob pena de nulidade do pacto”.

Neste aspecto, a Constituição Federal de 1988 acenou com uma modalidade de remuneração flexível, prevendo, no rol dos direitos dos trabalhadores a “participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”(art.7º , inc. XI da CF/88). Sem dúvida alguma, a previsão da participação nos lucros foi um avanço.

A participação nos lucros e resultados sugere vantagens para os empregados e para a empresa, tendo em vista que incentiva a produtividade, que se torna interesse geral e é vislumbrada como a principal saída para o problema da crise econômica. Em razão da atual tendência de desconcentração do processo produtivo no espaço físico da empresa, no modelo flexível há o fomento para a criação de empresas prestadoras de mão-de-obra, e de conseguinte a terceirização de atividades. A terceirização consiste em um procedimento adotado por uma empresa que contrata outra, que passará a prestar determinados serviços que eram realizados habitualmente pelos empregados daquela. Considerando-se que o fenômeno da terceirização, ou subcontratação, é o processo de

¹⁹ Robortella, Luiz Carlos Amorim. “A Flexibilização do Direito do Trabalho: crise econômica, novas tecnologias e política social do Estado”. Revista LTr, São Paulo, vol.54,n.4, págs.430-434,abr./90. ²¹ Dallegrave Neto, José Affonso. “Redução Salarial e a Flexibilização no Direito do Trabalho”, Revista LTr, São Paulo,vol.56, n.7, págs.829-831,jul./92.

“horizontalização da atividade econômica”²⁰, José Janguê Bezerra Diniz²¹ sustenta que com a terceirização, a velha estrutura clássica da empresa, totalmente vertical, autossuficiente e responsável por todas as fases do sistema produtivo, se transforma numa estrutura moderna, flexível, pois desconcentra a produção, ‘mediante abstenção de várias atividades’.

Outra proposta flexibilizadora neste setor, é no sentido de estimular a criação de cooperativas de trabalho²², em contrapartida ao modelo clássico de contratação do empregado para prestar serviços subordinado a um único empregador. Integrando uma cooperativa, os trabalhadores melhoram suas condições de trabalho e tem mais autonomia, posto que se tornam autogestionários de suas próprias atividades.

A propósito desta tendência, registra-se aqui a recente alteração do art.442 da CLT, que teve acrescido o parágrafo único que dispõe sobre a não formação de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados, nem entre estes e os tomadores dos serviços das sociedades cooperativas. Em última análise, poderia se dizer que a concepção clássica do direito do trabalho, “que derogou princípios civilistas(...) estabelecendo normas e princípios mais favoráveis ao trabalhador, revestidas de ordem pública, isto é, inafastáveis pela vontade das partes”²³; é alvo da flexibilização.

Em contrapartida ao princípio da proteção, propõe-se que empregados e empregadores, resolvam suas questões através de negociações que refogem àquela tutela estatal tão rígida e tão característica dos tempos iniciais.

O principal objeto de discussão, no entanto, gira em torno da problemática da compatibilização da flexibilidade com o princípio clássico da proteção, que é a própria razão histórica e filosófica da existência do direito do trabalho. Relativamente à compatibilidade da flexibilização com o princípio protetor, Luiz Carlos Amrim

²⁰ Malheiros, Haroldo, apud Diniz, José Janguê Bezerra. “O fenômeno da terceirização”, *Jornal Trabalhista*, Brasília, XIII,n.600, págs.358-354,25.3.96.

²¹ Diniz, José Janguê Bezerra. “O fenômeno da terceirização”, *Jornal Trabalhista*, Brasília,XIII,n.600, págs.358-354,25.3.96.

²² Cooperativas de trabalho são sociedades de pessoas, constituídas entre operários de uma determinada profissão ou ofício, que, dispensando a intervenção de um patrão ou empresário, se propõem contratar obras, tarefas, trabalhos ou serviços, coletivamente por todos ou por grupos de alguns.

²³ Nassar, Rosita de Nazaré Sidrim. “Flexibilização do Direito do Trabalho”, São Paulo, LTr Edit., 1991, pág.21.

Robortella²⁴ argumenta que a ordem pública de proteção não é, portanto, um conceito absoluto mas relativo.

Sempre se admitiu que a norma legal não fosse aplicada, quando pudesse haver a incidência de norma convencional mais favorável ao trabalhador. Por outro lado, sempre se reconheceu a difícil conciliação entre a imperatividade da norma trabalhista e o poder hierárquico do empregador.

Agora, em face das exigências da flexibilização do Direito do Trabalho, força será acentuar o caráter relativo da ordem pública trabalhista admitindo-se que as normas asseguradoras de benefícios aos trabalhadores logo se traduzam em direitos, mas direitos passíveis de renúncia e transação, desde que veiculadas estas através de procedimentos idôneos, como o da convenção ou acordo coletivo ou da arbitragem, ou da conciliação ou o da mediação.

O princípio protetor do Direito do Trabalho nada mais é que uma versão do princípio da irrenunciabilidade, assim como é o entendimento de que, quanto ao contrato de trabalho, a regulamentação estatal ou mesmo a convencionalizada estabelecem para o trabalhador condições mínimas de trabalho, que podem ser ultrapassadas ou melhoradas, porém jamais pioradas ou reduzidas.

Admitindo-se a flexibilidade nas relações de trabalho, empregado e empregador estariam livres para avençar as condições da melhor maneira. No entanto, diante da dura realidade brasileira, face ao desemprego massivo, os empregados, os desempregados, ou na eminência de o serem, aceitam trocar a aquisição ou a manutenção de um emprego pela dispensa de alguns benesses asseguradas pela legislação trabalhista, muitas vezes comprometendo o mínimo de dignidade humana que essa legislação buscou assegurar durante a evolução do Direito do Trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A formação histórica do direito do trabalho, sua contextualização e o conhecimento do fenômeno da flexibilização, temas tratados neste estudo, ancoram a

²⁴ Robortella, Luiz Carlos Amorim. “A Flexibilização do Direito do Trabalho: crise econômica, novas tecnologias e política social do Estado”, Revista LTr, São Paulo, vol.54,n.4,págs.430-434.abr./90..

avaliação que se pretende proceder para identificar em que medida seria vantajoso, ou não, adotar a flexibilização das relações de trabalho face à realidade brasileira. Constatase que o tema flexibilização do direito do Trabalho suscita uma polêmica que ultrapassa a dogmática jurídica, tendo em vista que provoca um debate impregnado de forte conteúdo ideológico. Conforme Luiz Carlos Amorim Robortella²⁵ “para alguns, a flexibilização é um anjo, para outros, um demônio; para alguns, a panacéia para todos os males; para outros, mera estratégia neoliberal de destruição das conquistas sociais em benefício dos interesses do capital”.

Impulsionadas pelo projeto neoliberal, as mudanças ocorridas em nível mundial, neste final de século, sobretudo com a globalização da economia, a intensionalização do capital e do trabalho, a influência das novas tecnologias nas relações de trabalho, o desemprego estrutural²⁶, entre outros aspectos, delineam um quadro propício à flexibilização.

Mas, concretamente, qual é o interesse em abandonar o vigente modelo clássico de regulação das relações de trabalho? E principalmente, face à realidade brasileira de profundas transformações dos tempos modernos, o Direito do Trabalho tradicional continuaria viável no mundo globalizado?

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Cassio Mesquita. “Flexibilização do Direito do Trabalho”, Revista LTr, São Paulo, vol. 59, n. 8, págs. 1034-1045, ago. /95.

BOMFIM, Benedito Calheiros. “Liberalismo e os Direitos dos Trabalhadores”, Revista do IAP, Curitiba, n. 24, 1994, pág. 150.

²⁵ Robortella, Luiz Carlos Amorim. “O Moderno Direito do Trabalho”. São Paulo, LTr Edit., 1994, pág.94.

²⁶ Desemprego estrutural, segundo José Pastores. “é aquele que decorre de mudanças nos processos de produção e administração ou no mix de bens e serviços produzidos por determinada economia em momento específico”. Desemprego estrutural é o desemprego causado por mudanças estruturais. Pastore, José. “Agonia do Emprego: investimentos de menos e regulamentos de mais”, Revista LTr, São Paulo, vol.60,n.1,págs.18-26,jan./96.

COSTA, Orlando Teixeira. “Direito Alternativo ou Flexibilização”, revista LTr, São Paulo, vol. 56, n. 7, págs. 779-781, jul./92.

CRUZ, Ana Paula Fernandes Nogueira da. “Flexibilização das condições de trabalho: o tempo de trabalho”, revista GENESIS, Curitiba, vol. 6, n. 31, págs. 12-22, jul./95.

DINIZ, José Janguê Bezerra. “O fenômeno da terceirização”, Jornal Trabalhista, Brasília, XIII, n. 600, págs. 358-354, 25.3.96.

LYON-CAEN apud Robortella, Luiz Carlos Amorim. “Flexibilização do Direito do Trabalho: crise econômica, novas tecnologias e política social do Estado”, Revista LTr, São Paulo, vol. 54, n. 4, págs. 430-434, abr./90.

MALHADAS, Júlio Assumpção. “Flexibilização de Direitos”, in: Teixeira Filho, João de Lima (Coord.). “Relações Coletivas de Trabalho: estudos em homenagem ao ministro Arnaldo Süssekind”, São Paulo, LTr Edt. 1994, págs. 378-387.

MALHEIROS, Haroldo, apud Diniz, José Janguê Bezerra. “O fenômeno da terceirização”, Jornal Trabalhista, Brasília, XIII, n. 600, págs. 358-354, 25. 3. 96.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. “Flexibilização do Direito do Trabalho”, São Paulo, LTr Edit, 1991, pág. 17.

PINTO, José Augusto Rodrigues. “Curso de Direito Individual do Trabalho”, São Paulo, LTr Edit, 1993, págs. 41-42.

PINTO, José Augusto Rodrigues. “O Direito do Trabalho no Limiar do Século XXI”, Revista LTr, São Paulo, vol. 60, n. 8, págs. 1029-1036, ago. /96.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. “A Flexibilização do Direito do Trabalho: crise econômica, novas tecnologias e política social do Estado”. Revista LTr, São Paulo, vol.

54, n. 4, págs. 430-434, abr./90.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. “O moderno Direito do Trabalho”, São Paulo, LTr Edit, 1994, pág. 67.

SOUZA, Ronald Amorim e. “Revista da Jornada de Trabalho”, Jornal trabalhista, Brasília, XIII, n. 616, pág. 790, 15. 7. 96.

ZANTUT, Jamil apud Sampaio, Ricardo. “Terceirização e flexibilização”, Revista GENESIS, Curitiba, vol. 4, n. 24, págs. 678-686, dez./94.