

A FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO



GUEDES, Gustavo Ceroni

Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerencias de Garça – FAEF, Garça, São Paulo, Brasil.

RESUMO

Diante da grave crise econômica que assola o país, as empresas encurtam seus gastos através da demissão de empregados, fazendo crescer o desemprego no país, prejudicando o desenvolvimento. Empregados passam a negociar e abrir mão de alguns direitos trabalhistas, para custarem menos às empresas, preservando seus empregos.

PALAVRAS-CHAVE: direitos - sindicato - trabalho - flexibilização

Tema central: Administração

ABSTRACT

Ahead of the serious economic crisis that devastates the country, the companies shorten its expenses through the resignation of employees, making to grow the unemployment in the country, harming the development. Workers start to negotiate and to open hand of some labor laws, to cost little to the companies, preserving its jobs.

KEYWORDS: rights - syndicate - work - labor-deal

1. INTRODUÇÃO

No início do século XX, a legislação trabalhista foi surgindo no Brasil, até que em 1º de maio de 1943, no governo de Getúlio Vargas, adveio a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), um compêndio das normas laborais existentes. É inegável a importância dessa ocorrência¹, mas o Direito do Trabalho encontra-se em constante evolução, sobretudo pelo fato do contrato de trabalho ser de trato sucessivo, ou seja, as relações de trabalho estão sujeitas a vários fatores que podem alterá-las. Alguns fatores têm natureza involuntária (morte do empregado ou do empregador, falência de empresas, privatização, etc.), mas muitos deles têm natureza voluntária.

Suponhamos que uma empresa com vasto quadro de empregados acesse preocupantes dificuldades financeiras; uma das possíveis saídas que surge para o empregador é negociar com os seus subordinados a alteração de determinadas condições de trabalho para evitar a extinção da empresa e o consequente acréscimo no índice de desemprego. Assim, empregado e empregador, mediante negociação coletiva, celebram um ajuste das condições pactuadas, cedendo cada um deles um pouco, para contornar a crise que os acomete. Essa medida caracteriza um exemplo nítido do instituto denominado “flexibilização de direitos”.

2. ORIGEM E DESENVOLVIMENTO

De origem européia, a flexibilização do Direito do Trabalho é uma proposta na qual os imperativos econômicos justificam o sacrifício de direitos dos trabalhadores como meio necessário para o desenvolvimento, visando a melhoria da situação dos assalariados, sendo normal que categorias econômica e profissional transitoriamente desprezem institutos legais, ou os adaptem segundo suas conveniências.² Surgiu assim, como um direito do trabalho de crise ou de emergência.³ Tal fenômeno teve reflexos no Brasil. Para tanto, instituiu-se o princípio da flexibilização de direitos.

A adoção de medidas flexibilizadoras nas relações de trabalho no Brasil ocorre em momento de transformações decorrentes de fatores econômicos, com o avanço tecnológico e o agravamento do desemprego acentuando a miséria social e o empobrecimento. Tais medidas devem ser adequadas e sob controle sindical, em especial mediante negociação coletiva.⁴ Quando a Lei nº 9.601/98 delegou às normas coletivas a fixação de regras flexibilizadoras, visou a necessidade de menor intervenção do Estado nas relações trabalhistas, buscando uma forma mais justa, democrática e eficiente de compor os

interesses de empregadores e trabalhadores.

3. MODALIDADES E ESPÉCIES

O desemprego influenciou na criação de novos tipos de contratos individuais de trabalho que permitem o aproveitamento de trabalhadores desempregados, como a contratação provisória de mão-de-obra, o contrato a tempo parcial, a redução da jornada semanal de trabalho e a figura do banco de horas. Vejamos:

3.1. NOVO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

Referido contrato não corresponde ao contrato de trabalho temporário previsto na Lei nº 6.019/74 (que envolve três pessoas: a empresa de trabalho temporário, o trabalhador temporário e a empresa tomadora dos serviços; e que só tem validade nas seguintes hipóteses: serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, atividades empresariais de caráter transitório, e contrato de experiência), conquanto possui requisitos próprios (envolve apenas duas pessoas: o empregado e o empregador), tendo características peculiares.

A primeira delas vem explícita no art. 1º da Lei nº 9.601/98, que o criou: a permissão de contratação por prazo determinado em relação a qualquer atividade da empresa ou seus estabelecimentos. Vale dizer que a contratação provisória poderá ser feita tanto na atividade-meio da empresa, quanto em sua atividade-fim. Assim, a contratação poderá ser feita no comércio, na indústria, nos serviços, nos bancos, no âmbito rural (inclusive na safra), etc.⁵ Excetuam-se apenas os domésticos.

A duração do novo contrato de trabalho não poderá exceder de 2 anos, porém, admitem-se prorrogações sucessivas, sem limitações (exceto a de que o total das prorrogações não pode exceder 2 anos).⁶ Sempre que o contrato por prazo determinado exceder o limite de dois anos sem ser prorrogado, ou exceder o limite de dois anos na prorrogação, tornar-se-á por tempo indeterminado.

Ao término espontâneo do contrato, o empregador não pagará aviso prévio e nem a multa de 40% sobre o FGTS. O empregado também não fará jus à percepção do seguro-desemprego. A indenização devida na ruptura prematura do contrato provisório deverá ser especificada na contratação por convenção ou acordo coletivo⁷ (exceto no caso das micro e pequenas empresas, que podem fazer diretamente a contratação provisória de empregados).

3.2. CONTRATO A TEMPO PARCIAL/REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A Convenção nº 175 da OIT, de 22 de fevereiro de 1998 justificou a criação de um contrato de trabalho a tempo parcial, reconhecendo a importância que o mesmo representa para todos os trabalhadores, abrindo novas possibilidades de emprego produtivo e livremente escolhido. Contrato a tempo parcial é aquele cuja duração não exceda a 25 horas semanais, hipótese em que o salário será pago proporcionalmente à duração reduzida da jornada, observada a importância paga aos que cumprem jornada a tempo integral nas mesmas funções.⁸

A contratação de empregados nesse regime de redução de jornada de trabalho independe de qualquer formalidade.⁹ Já a conversão dos contratos a tempo integral em tempo parcial depende de opção formal manifestada pelo empregado, na forma prevista em negociação coletiva, por disposição constitucional. O regime de férias para o tempo parcial difere do estabelecido pela CLT para todo empregado, com a redução proporcional da duração desse descanso.¹⁰

3.3. BANCO DE HORAS

A Lei nº 9.601/98 também instituiu a figura do banco de horas. O objetivo do banco de horas é viabilizar a compensação da jornada de trabalho dentro de período determinado, trabalhando mais o empregado numa ocasião, e menos noutra. Trata-se de um acordo de compensação de horas. No banco de horas, o empregado cumpre jornada inferior à normal quando há menor produção, sem prejuízo do salário ou risco de ser dispensado; quando há maior produção, ele presta serviços mais horas por dia, compensando as horas da baixa produção, e vice-versa. A compensação da jornada de trabalho não pode exceder o período máximo de um ano, ou seja, a cada ano deve haver novo acordo para compensação.

Se o empregador pactuar a compensação do horário de trabalho mediante acordo individual com o empregado, este terá direito a requerer posteriormente o pagamento das horas extraordinárias. Tal postura afasta também a validade do ajuste tácito, pois o acordo coletivo há que ser escrito.

Caso a compensação devida seja obstada pela rescisão contratual (em quaisquer das suas modalidades), o empregador deverá pagar ao empregado as horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração do obreiro na data da rescisão, remunerando-as inclusive com o adicional legal ou

normativo. Na hipótese de remuneração variável (como integrada de comissões ou gorjetas) será apurada a média dos últimos 12 meses para efeitos de cálculo.¹¹

4. CONCLUSÃO

Nossa legislação trabalhista encontra-se ultrapassada em certos aspectos, sendo necessário atualizar muitos dispositivos legais diante da nova realidade econômica. A flexibilização surge como uma medida legítima e gradual no sentido de adaptar as relações trabalhistas à atual realidade do mercado de trabalho brasileiro.

A negociação coletiva é imperiosa para que seja válida a contratação nos moldes mencionados, posto que a vontade da lei é de que os sindicatos fiscalizem tais contratações, verificando se a hipótese de flexibilização está de acordo com a lei. Tal preocupação tem origem na capacidade que alguns empregadores teriam para burlar a legislação e contratar empregados sem respaldo na citada lei.

A Lei nº 9.601/98 poderia ser ainda mais eficiente caso reduzisse a gama de procedimentos burocráticos de que se reveste (negociações sindicais, depósito de instrumentos na DRT, etc.) a fim de tornar-se mais acessível para as micro e pequenas empresas, que deveriam ser as principais beneficiadas pelas medidas implantadas. A necessidade de acordo coletivo inviabiliza a compensação nas pequenas empresas, pois o ajuste tem de ser feito com o sindicato.¹²

Talvez a Lei nº 9.601/98 seja incapaz de solucionar os problemas existentes no mercado de trabalho brasileiro, mas com alguns ajustes pode contribuir muito para a melhoria da situação, vindo a pelo menos amenizar os efeitos da crise econômica que assola o país, diminuindo os altos índices de desemprego.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CARRION, V. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2001.
DA PALMA, J. A. **Contrato Provisório & Banco de Horas – Como Admitir**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 1998.
MARTINS, S. P. **Contrato de Trabalho de Prazo Determinado e Banco de Horas**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.
NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 27ª ed. São Paulo: LTr, 2001.

notas

¹ A CLT encontra-se em vigência até hoje.

² Trecho extraído de Acórdão da SDC do TST – RO em Ação Anulatória 598.213/99 – 3ª R – Rel. Min. Armando de Brito – data: 06-12-99.

³ Amauri Mascaro Nascimento, *Iniciação ao Direito do Trabalho*, 27ª ed., ed. LTr, 2001, p. 63.

⁴ Amauri Mascaro Nascimento, obra citada, p. 64.

⁵ Sérgio Pinto Martins, *Contrato de Trabalho de Prazo Determinado e Banco de Horas*, 2ª ed., ed. Atlas, 1999, p. 25.

⁶ A Lei nº 9.601/98 dispõe expressamente no § 2º de seu art. 1º que não será aplicado ao novo contrato de trabalho por prazo determinado o estatuído no art. 451 da CLT.

⁷ Se a indenização não for prevista na contratação coletiva, haverá nulidade da contratação por prazo determinado.

⁸ Amauri Mascaro Nascimento, obra citada, p. 272.

⁹ Porém, para afastar qualquer dúvida quanto à jornada normal reduzida, convém fazer a contratação por escrito, especificando tal condição excepcional.

¹⁰ Amauri Mascaro Nascimento, obra citada, p. 273.

¹¹ Se o empregado tiver menos de um ano de serviço na empresa, será feita a média dos meses trabalhados.

¹² Sérgio Pinto Martins, obra citada, p. 103.