



**UNISUL**

**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA**

**LEONARDO OLIVEIRA DOS SANTOS**

**A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE CRISE  
ECONÔMICA À LUZ DA CONSTITUIÇÃO**

**Palhoça**

**2010**

**LEONARDO OLIVEIRA DOS SANTOS**

**A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE CRISE  
ECONÔMICA À LUZ DA CONSTITUIÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao  
Curso de Graduação em Direito da Universidade  
do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial à  
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. MSc. João Batista da Silva.

Palhoça

2010

**LEONARDO OLIVEIRA DOS SANTOS**

**A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE CRISE  
ECONÔMICA À LUZ DA CONSTITUIÇÃO**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado à obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pelo Curso de Graduação em Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Palhoça, 28 de junho de 2010.

---

Professor e orientador João Batista da Silva, MSc..  
Universidade do Sul de Santa Catarina

---

Prof. Nome do Professor, Título.  
Universidade do Sul de Santa Catarina

---

Prof. Nome do Professor, Título.  
Universidade do Sul de Santa Catarina

Dedico o presente trabalho aos meus pais, Vilson e Dolores, exemplos de vida que me esforço em seguir.

## **AGRADECIMENTOS**

À minha namorada, Adriana, pelo companheirismo e paciência.

Ao meu orientador, João Batista, que me orientou com a dedicação dos verdadeiros mestres.

Aos amigos de faculdade, por tudo que vivemos juntos.

“O trabalho não é castigo: é a santificação das criaturas. Tudo o que nasce do trabalho é bom. Tudo o que se amontoa pelo trabalho é justo. Tudo o que se assenta no trabalho é útil. Por isso, a riqueza, por isso, o capital que emanam do trabalho são, como ele providencias; como ele necessários, benfazejos como ele. Mas, já que do capital e da riqueza é manancial o trabalho, ao trabalho cabe a primazia incontestável sobre a riqueza e o capital.”

Rui Barbosa

## **TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE**

### **A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE CRISE ECONÔMICA À LUZ DA CONSTITUIÇÃO**

Declaro, para todos os fins de direito e que se fizerem necessários, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico e referencial conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade do Sul de Santa Catarina, a Coordenação do Curso de Direito, a Banca examinadora e o Orientador de todo e qualquer reflexo acerca desta monografia.

Estou ciente de que poderei responder administrativa, civil e criminalmente, em caso de plágio comprovado do trabalho monográfico.

Florianópolis (SC), 28 de junho de 2010.

---

**Leonardo Oliveira dos Santos**

## RESUMO

A presente pesquisa versa sobre a Flexibilização das Normas Trabalhistas em tempos de crise econômica global à luz da Constituição. Tem por finalidade analisar as conseqüências advindas da possibilidade de flexibilização dos direitos trabalhistas adquiridos, bem como averiguar se há vantagens para o trabalhador e para as empresas. Para tanto, a pesquisa foi dividida em três capítulos ligados e estruturados entre si. O primeiro capítulo versa sobre a denominação do Direito do Trabalho, seu histórico no mundo e no Brasil, a inserção da regulamentação trabalhista nas Constituições brasileiras ao longo do tempo, bem como os princípios constitucionais que guarnecem do Direito Laboral. O segundo é um estudo da crise econômica global e a sua conseqüência nas relações de trabalho, os modos de produção de riqueza capitalista em face do Liberalismo Econômico, Neoliberalismo e Social-Democracia. O último capítulo trata da flexibilização das normas trabalhistas no Brasil, fazendo uma contextualização do instituto, suas causas, a diferença de desregulamentação e os instrumentos flexibilizadores presentes no ordenamento jurídico brasileiro. A pesquisa adota o método de abordagem dedutivo, partindo de uma situação geral para uma idéia particular, método de procedimento monográfico e a técnica de pesquisa bibliográfica. A conclusão da pesquisa leva ao entendimento de que a flexibilização é um instrumento interessante a ser utilizado nas relações de emprego no nosso país frente um cenário de crise econômica global, para que propiciem a manutenção da atividade econômica empresarial e, por conseqüência, os postos de trabalho, respeitando, assim, princípios constitucionais e mantendo o bem estar social.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Crise Econômica Global. Flexibilização das Normas Trabalhistas.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	09
<b>2 DIREITO DO TRABALHO E O DESENVOLVIMENTO SOCIAL</b> .....	12
2.1 DENOMINAÇÃO .....	12
2.2 HISTÓRICO .....	15
2.3 O DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO NO BRASIL .....	19
2.4 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO .....	25
2.4.1 Princípio da Proteção .....	27
2.4.2 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos .....	27
2.4.3 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego .....	28
2.4.4 Princípio da Irredutibilidade do salário .....	29
<b>3 CRISE ECONÔMICA GLOBAL E AS RELAÇÕES DE EMPREGO</b> .....	30
3.1 MODOS DE PRODUÇÃO CAPITALISTA .....	30
3.1.1 Liberalismo Econômico .....	35
3.1.2 Neoliberalismo .....	36
3.1.3 Social-Democracia .....	38
3.2 CRISE ECONÔMICA ATUAL .....	40
<b>4 A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTA NO BRASIL</b> .....	45
4.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS .....	45
4.2 CAUSAS DA FLEXIBILIZAÇÃO .....	51
4.3 DIFERENÇA ENTRE FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO .....	55
4.3.1 Flexibilização .....	56
4.3.2 Desregulamentação .....	57
4.4 NORMAS FLEXIBILIZADORAS .....	59
4.4.1 Redução Salarial .....	59
4.4.2 Regime de Trabalho a Tempo Parcial .....	62
4.3.3 Alteração da Jornada de Trabalho .....	64
4.3.4 Contrato de Trabalho em Domicílio .....	66
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	68
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	70

## 1 INTRODUÇÃO

Em decorrência da constante alteração do mundo globalizado que se apresenta, onde as relações devem se adequar a nova realidade econômica mundial, que prioriza a competição e a maior produção em menor custo, as pessoas buscam alternativas para manter suas atividades econômicas ativas.

Com essa realidade, que ainda está em mutação, uma nova dinâmica mundial está atuante, fazendo com que seus atores se adaptem a esse novo modelo para que tenham capacidade de expandir, ou até mesmo subsistir.

É nesse contexto de constante mudança que a flexibilização das normas trabalhistas surge como alternativa de ajuste aos novos conceitos ditadores da ordem econômica mundial, a fim de tornar viáveis as relações laborais.

Essas as razões pelas quais se deve levar em consideração alternativas que possam tornar a legislação laboral mais apegada a realidade para que se possa propiciar aos empregadores condições de manter a atividade econômica sem comprometer os postos de trabalho existentes e ao trabalhador condições de exercer suas funções sem a constante ameaça de perda do posto de serviço.

A tutela do Estado no Direito Trabalhista busca assegurar os direitos do trabalhador, que é visivelmente hipossuficiente em relação ao empregador, oportunizando normas visivelmente de caráter social, a fim de se evitar exploração dos indivíduos.

Ocorre que o avanço das tecnologias frente à globalização que tornam mais próximos os países, os mercados econômicos se tornaram mais competitivos, fazendo com que as medidas estatais de caráter social se tornem menores, dando espaço, no que tange as relações de trabalho, para uma nova dinâmica.

A flexibilização pretende priorizar as negociações coletivas, sob a responsabilidade dos sindicatos dos trabalhadores e empregadores, deixando em segundo plano as leis em vigor e até mesmo alguns princípios norteadores do Direito do Trabalho.

Ao contrário do que sustentam aqueles que discordam da flexibilização de normas nas relações laborais, não se pretende de forma alguma retroceder os direitos conquistados no decorrer dos anos através de lutas, ou seja, não se pretende nenhum tipo de desregulamentação. O que é pretendido é a não aplicação

de normas engessadoras e despertar para a realidade, deixando as minúcias que envolvem as relações de trabalho para a negociação coletiva, cabendo à intervenção estatal a estipulação genérica, ou de patamares mínimos a serem cumpridos.

Dessa forma, o primeiro capítulo do presente trabalho aborda aspectos conceituais do Direito Trabalhista, tais como sua finalidade, surgimento no Brasil e os seus princípios norteadores. No capítulo seguinte é feita uma abordagem a realidade global, analisando em primeiro plano a interferência dos tempos de crise econômica nas relações trabalhistas. Ainda, abordam-se as revoluções tecnológicas e a globalização da economia mundial que alteraram a dinâmica do mundo. Por fim, analisa-se a flexibilização das normas trabalhistas no Brasil, sua possibilidade frente à Constituição de 1988 e os princípios norteadores do Direito Laboral.

Em que pese a abordagem do tema seja na esfera econômica, já que analisa a flexibilização das normas em tempos de crise econômica, também serão abordadas as necessidades e conseqüências sociais, já que a flexibilização não apenas tolhe direitos do indivíduo, mas também deve ser pensada de forma coletiva bem como os benefícios que pode ocasionar.

Para que se possa realizar tal abordagem, será necessário expor e conceituar os princípios norteadores do direito do trabalho os quais não se pode deixar de aplicar. Tal abordagem se torna latente uma vez que, conforme interpretações, os princípios do Direito do Trabalho podem se chocar com a flexibilização das normas trabalhistas.

A análise desse instituto é importante devido ao fato de seu objetivo ser o de evitar a derrocada da empresa e, em conseqüência, o aumento do número de desempregados, sem deixar de garantir ao trabalhador seus direitos mínimos.

As negociações coletivas, mecanismo necessário para que se possa flexibilizar uma norma trabalhista, necessitam ser incentivadas, pois garantem uma observância maior dos direitos do trabalhador, mesmo nos casos em que são flexibilizados em decorrência de uma necessidade, seja do empregador ou dos próprios empregados.

As normas rígidas somente favorecem o surgimento dos postos de trabalho informal, do aumento do número de desempregados, indo de encontro com sua própria essência, que é o caráter social, já que sem as adaptações pertinentes

para se adequar ao novo dinamismo, tirar-se-á do trabalhador o que lhe é mínimo, qual seja, o seu emprego.

Portanto, o tema se apresenta bastante atual, uma vez que a crise econômica que assola as empresas e em conseqüência seus empregados insurge para uma nova realidade nas relações de trabalho, necessitando as leis que a regem uma flexibilização para que as atividades econômicas, bem como os postos de trabalho, possam continuar viáveis.

Para os fins propostos neste trabalho monográfico, a metodologia aplicada será a pesquisa exploratória, mediante a adoção de investigação científica que compreende a utilização de doutrinas, jurisprudências, legislação, periódicos e artigos especializados, jornais, revistas e sites da internet. A abordagem adotará o método dedutivo, qual seja, partir-se-á do geral ao particular.

Cumprido salientar que a bibliografia para a pesquisa do tema é vasta, propiciando, assim, uma diversificação de entendimentos..

Oportuno destacar, também, que as possíveis expressões em idioma estrangeiro terão tradução do próprio autor.

## 2 DIREITO DO TRABALHO E DESENVOLVIMENTO SOCIAL

### 2.1 DENOMINAÇÃO

A fim de aperfeiçoar o estudo de uma determinada matéria é necessário, como ensina Martins (2007, p. 12), iniciar pela análise de sua denominação, o que ajudará a entender aquilo que estará em estudo.

Gomes (2003, p. 15) leciona que:

De logo, observou-se a divergência dos que preferiam designá-la pela expressão *legislação*. Tudo indicava que estes não reconheciam no novo direito sua autonomia científica. Porque se há uma disciplina que ordena, sistematiza e explica as regras que informam a relação de trabalho, deve ser denominado Direito.

No entender de Nascimento (2003, p. 157), no desenvolvimento histórico da matéria atelada sua denominação foi influenciada pelos respectivos contextos, sendo que, a evolução dos sistemas jurídicos, tornaram os critérios adotados imprestáveis, fazendo com que fossem somente utilizados na conjuntura econômica e jurídica em que estavam inseridos.

No decorrer dos tempos o ramo do Direito em análise recebeu diversas denominações, conforme explica Delgado (2003, p. 54):

Trata-se, principalmente, de: Direito Industrial, Direito Operário, Direito Corporativo, Direito Sindical e Direito Social. Nenhum desses epítetos alternativos, contudo, prevaleceu ou afirmou-se hegemonicamente no tempo, certamente em face de cada um deles apresentar tantos ou mais problemas e insuficiências quanto os perceptíveis no consagrado título de *Direito do Trabalho*.

Assim, Martins (2007, p. 12) explica que: “Inicialmente, o nome empregado para designar a nossa matéria foi Legislação do Trabalho. Dizia-se que havia muitas leis tratando do tema, mas não existia um sistema, uma autonomia da matéria em análise.”

Delgado (2003, p.55) esclarece que a denominação Direito Operário surgiu originalmente nas relações operários e empregadores, privilegiando somente

um tipo específico de trabalhadores, os operários, mostrando-se equivocada, pois deixava de validar sua categoria essencial, a relação jurídica empregatícia.

A denominação Direito Industrial “surge após a Revolução Industrial. [...] Na época as relações a serem disciplinadas diziam respeito à indústria, em razão da estrutura sócio econômica daqueles tempos.” (MARTINS, 2007, p. 13).

Acerca do assunto Delgado (2007, p. 14) entende que:

O designativo *Direito Industrial* é claramente inadequado para espelhar o preciso objeto a que pretende se referir. Influenciado pela circunstância de que este ramo jurídico especializado surgiu, nas primeiras experiências européias, efetivamente vinculado à dinâmica da crescente *industrialização capitalista*, o epíteto, porém, sob certa ótica, é muito mais amplo do que o fenômeno a que quer referir-se.

Gomes (2007, p. 14) assevera que tal denominação é inadequado, pois:

É que o Direito Industrial como disciplina jurídica aspira a sua própria autonomia científica, e compreende matéria como marcas de fábrica, as patentes, o nome, os privilégios, os modelos, as insígnias, em suma, a propriedade imaterial.

O nome Direito Corporativo, de acordo com Martins (2007, p. 14) teve sua origem nos países em que foram empregados regimes totalitários fascistas, citando como exemplo Portugal e Itália.

Prossegue afirmando que “o corporativismo italiano ainda tinha por base a unificação da produção e não só o trabalho. Dizia respeito, principalmente, à organização da ação do Estado de forma a desenvolver a economia.” (MARTINS, 2007, p. 14).

Para Nascimento (2003, p. 159):

Além disso, o sentido tomado pela expressão *direito corporativo* é o do *direito sindical*. O corporativismo destina-se à unificação econômica nacional e o direito do trabalho tem fins diferentes, pois a sua principal meta é reger a atividade humana subordinada.

Não obstante, Martins (2007, p. 14) esclarece:

A denominação *Direito Social* origina-se da idéia da própria questão social. Cesarino Jr. Foi o defensor dessa teoria no Brasil, afirmando que o Direito Social se destinaria à proteção dos hipossuficientes, abrangendo não só questões de Direito do Trabalho, mas também de Direito Coletivo, assistencial e previdenciário.

Para Delgado (2003, p. 56) “A denominação *Direito Social*, diferentemente das anteriores, mantém ainda relativo prestígio entre alguns autores do Direito do Trabalho. É, contudo, nome destacado pela marca da ambigüidade.”

Diante disso, surge na Alemanha a expressão Direito do Trabalho, por volta do ano de 1912, abrangendo as relações laborais em geral. (MARTINS, 2007, p. 15).

No Brasil, segundo Martins (2007, p. 15), a partir da edição da Lei n. 2.724/56<sup>1</sup> “muda a denominação da cadeira nas Faculdades de Direito, passando a empregar a expressão *Direito do Trabalho*, determinando a incorporação di Direito Industrial ao Direito Comercial.”

Ainda, segundo mesmo autor, “A Constituição de 1946 e as que se seguiram passaram a utilizar a expressão *Direito do Trabalho*, como se observa na atual constituição, no inciso I do art. 22<sup>2</sup>.” (MARTINS, 2007, p.15).

Assim, para denominar o ramo jurídico especializado surgido no século XIX, prevalece a expressão Direito do Trabalho. (DELGADO, 2003, p. 57).

Entretanto, como elucida Delgado (2003, p. 57):

Reconheça-se, porém, que a expressão não é perfeita. Afinal, a palavra *trabalho* refere-se a objeto mais amplo (trabalho autônomo, por exemplo) do que o objeto próprio ao ramo justrabalhista, que regula, basicamente, o trabalho *empregaticamente* contratado, Sob esse enfoque, a expressão Direito Empregatício talvez fosse mais precisa.

Passa-se, portanto, a análise do histórico do Direito do Trabalho.

---

<sup>1</sup> LEI Nº 2.724, DE 9 DE FEVEREIRO DE 1956

*Incorpora a cadeira de Direito Industrial, nas Faculdades de Direito do país, à de Direito Comercial, e dá outras providências.*

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º É incorporada a cadeira de Direito Industrial, nas Faculdades de Direito do país, à de Direito Comercial.

Art. 2º É denominada Direito do Trabalho a atual disciplina Legislação do Trabalho.

Art. 3º Revogam-se as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 9 de fevereiro de 1956; 135º da Independência e 68º da República.

JUSCELINO KUBITSCHEK

Clóvis Salgado

<sup>2</sup> Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre:

I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho;

## 2.2 HISTÓRICO

Segundo Martins (2007, p. 03) “É impossível compreender o Direito do Trabalho sem conhecer seu passado. Esse ramo do Direito é muito dinâmico, mudando as condições de trabalho com muita frequência, pois é intimamente relacionado com as questões econômicas.”

Assim, importante salientar que, conforme Martins (2007, p. 03) “inicialmente, o trabalho foi considerado na Bíblia como castigo. Adão teve de trabalhar para comer em razão de ter comido a maçã proibida.”

Prossegue afirmando que:

a primeira forma de trabalho foi à escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus. Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar. (MARTINS, 2007, p. 03).

Cunha (2008, p. 56) ensina que “Nessas circunstâncias, o escravo enquadrava-se como objeto do direito de propriedade, não como sujeito de direito, razão pela qual torna-se inviável falar-se de um Direito do Trabalho enquanto predominava o trabalho escravo.”

Em Roma e na Grécia o Trabalho era visto de forma pejorativa e desonrosa, envolvendo somente a força física, sendo realizado pelos escravos, que eram tidos como coisas, restando as atividades mais nobres, como a política, às demais pessoas. (MARTINS, 2007, p. 04).

A escravidão, àquele tempo, era considerada justa e imprescindível, tendo, inclusive, afirmado Aristóteles que para adquirir cultura era necessário ser rico e ocioso, o que só seria possível com a existência da escravidão. (SÜSSEKIND, 2000, p. 28).

Num momento posterior, encontra-se a servidão, na época do feudalismo, onde os homens eram livres, porém, eram obrigados a prestar serviços nas terras dos senhores feudais em troca de proteção militar e política. (MARTINS, 2007, p. 04).

Nesse contexto, explica Rocha:

A servidão era o modelo adotado pela Idade Média. Os feudos eram terras onde viviam o Senhor do feudo, e os demais camponeses eram seus servos. Estes pagavam ao Senhor feudal a permissão de viver no feudo de várias formas. Alguns eram de fato arrendatários de parte das terras do Senhor; outros lhe pagavam com dinheiro pelo uso da terra, outros, ainda, com trabalho em alguns dias da semana, nas terras do Senhor, outros, com parte de produção; outros apenas com o trabalho nas terras do Senhor, por não terem sua própria gleba.

Em um terceiro momento, surgem as corporações de ofício, existindo três personagens: os mestres, os aprendizes e os companheiros. (MARTINS, 2007, p. 04).

Os personagens são definidos da seguinte forma por Nascimento (2007, p. 43):

Os mestres eram os proprietários de oficinas, que chegavam a essa condição depois de aprovado, segundo os regulamentos da corporação, na confecção de uma “obra mestra”. Equivalem aos empregados de hoje. Os companheiros eram trabalhadores livres que ganhavam salários dos mestres. Os aprendizes eram menores que recebiam dos mestres os ensinamentos metódicos de uma oficina ou profissão. A clientela das oficinas era os poucos habitantes de uma cidade e de seus arredores. As corporações mantinham com os trabalhadores uma relação de tipo bastante autoritário e que se destinava mais à realização dos seus interesses do que à proteção dos trabalhadores.

Dos ensinamentos de Martins (2007, p. 04) colhe-se o seguinte:

Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova de *obra-mestra*. Os companheiros eram trabalhadores que percebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão.

As corporações de ofício detinham muitas regalias dadas pelos reis, tendo, inclusive, suas próprias leis. (SÜSSEKIND, 2000, p. 30).

Conforme ensina Martins (2007, p. 05):

A jornada de trabalho era muito longa, chegando até a 18 horas no verão; porém, na maioria das vezes, terminava com o pôr-do-sol, por questões de qualidade de trabalho e não por proteção aos aprendizes e companheiros. A partir do momento em que foi inventado o lampião a gás, em 1792, por William Murdock, o trabalho passou a ser prestado em média 12 e 14 horas por dia. Várias indústrias começaram a trabalhar no período noturno.

Assim, tem-se que as corporações de ofícios se tratavam de uma forma abrandada de escravidão. (SÜSSEKIND, 2000, p. 31).

Para Martins (2007, p. 05) “As corporações de ofício foram suprimidas com a revolução francesa, em 1789, pois foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem”.

Diante disso, em decorrência da Revolução Francesa, passou-se para um novo modelo de trabalho, o assalariado. Com esse novo modelo houve a substituição do trabalho escravo, servil e de corporativo pelo trabalho assalariado. (NASCIMENTO, 2007, p. 44).

Martins (2007, p. 05) esclarece:

Afirma-se que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com o seguimento da Revolução Industrial. Consta-se, nessa época, que a principal causa econômica do surgimento da Revolução Industrial foi o aparecimento da máquina a vapor como fonte energética.

Alexandrino (2002, p. 34) afirma que:

A substituição dos postos de trabalho por máquinas, entretanto, fez surgir a necessidade de homens que a operassem, e, sobretudo, que soubessem como operá-las. Com isso, surgiu o trabalho assalariado, e de certa qualificação. Os trabalhadores assim contratados foram, aos poucos, conformando uma nova classe, a classe de operários, regidos por relações de emprego e com diversos interesses comuns relativamente a essas relações.

Diante disso, conforme ensina Sussekind (2000, p. 32):

Verificam-se movimentos de protesto e até mesmo verdadeiras rebeliões, com a destruição de máquinas, mas posteriormente, com o desenvolvimento dos sistemas de comércio, em especial, com a adoção da máquina vapor nas embarcações, estenderam-se aos mercados e, conseqüentemente, as indústrias se desenvolveram, admitindo um maior número de trabalhadores, mas seus salários eram baixos porque, com o antigo sistema do artesanato, cada peça custava muito mais caro do que com a produção em série.

A Revolução Industrial trouxe a transformação do trabalho em emprego, passando, os trabalhadores, a laborar em troca de salários, deixando de lado uma antiga cultura e aprendendo uma nova que ora se apresentava. (MARTINS, 2007, p. 05).

Mesmo havendo o surgimento de uma nova cultura laboral, houve a necessidade da intervenção estatal a fim de conter os abusos que vinham sendo cometidos pelos empregadores, que exigiam dos empregados o cumprimento de uma jornada muito acima o suportável. Assim, o trabalho passa a ser protegido

juridicamente, com o intuito de garantir o bem estar social e condições de trabalho. (MARTINS, 2007, p. 06).

Assim, Nascimento (2002, p. 21) assevera que:

Sem dúvida, a Revolução industrial representou um marco divisório na história da força do trabalho. O Estado liberal da época beneficiava os empresários. A liberdade de contratar serviu como instrumento de opressão para os trabalhadores que cumpriam jornadas de até 18 horas por dia.

Ainda, diante dos exageros ocorridos, a Igreja Católica interveio em três oportunidades históricas, Como ensina Russomano (2001, p. 17):

Ao contrário, o intervencionismo do Estado se foi acentuando cada vez mais, inclusive, graças ao papel vigilante da Igreja Católica, que, em três ocasiões sucessivas, se situou em posição de liderança ideológica do processo social: na *Rerum Novarum*, na Quadragésimo Ano e na *Mater et Magistra*.

Nessa esteira, Sussekind (2002, p. 95), discorrendo acerca da importância da Igreja no processo de busca da conscientização pela dignidade do trabalho, afirma que:

A '*Rerum Novarum*' contém advertências que devem ser medidas e lições que já deveriam ter sido seguidas. Condena 'a influencia da riqueza nas mãos de pequeno número ao lado da indigência da multidão', denuncia 'a usura voraz de homens ávidos de ganância e de insaciável ambição' e profliga o 'vergonhoso e desumano usar dos homens como de vis instrumentos de lucro'.

Segadas Vianna (2000, p. 41) afirma que "as agitações, a pregação da Igreja, a palavra dos estudiosos faziam compreender, mesmo aos que, por interesses pessoais, se deviam opor às pretensões dos trabalhadores, que estes tinham direito à vida..."

Prossegue dizendo:

Reconhecia-se que o dever da prestação do salário não se podia resumir ao pagamento de algumas moedas que apenas permitissem não morrer rapidamente de fome; que o trabalho excessivo depauperava a saúde do operário e que isso impediria a existência de um povo fisicamente forte; compreendia-se que a velhice, a invalidez e a família do trabalhador deviam ser amparadas, porque ele poderia melhor empregar sua capacidade produtora tendo a certeza de que, à hora amarga da decrepitude, do infortúnio ou da morte, velava por ele e pelos seus o Estado, através de uma legislação protetora (SEGADAS VIANNA, 2000, p. 41).

Outro fato histórico que influenciou o desenvolvimento do Direito do Trabalho foi a Primeira Grande Guerra Mundial, como se observa nas palavras de Segadas Viana (2000, P. 42):

A primeira grande guerra mundial (1914-1918) levou às trincheiras milhões de trabalhadores e, pondo-os lado a lado com soldados vindos das outras camadas sociais, fê-los compreender que, para lutar e morrer, os homens eram todos iguais e que deveriam, portanto, ser iguais para o direito de viver. Os governos, tangidos pela necessidade de manter a tranqüillidade nas retaguardas, faziam concessões à medida que as reivindicações eram apresentadas e reconheciam a importância do trabalho operário para o êxito da luta que se tratava nas trincheiras.

Desta maneira, estavam fortes os pontos iniciais para a universalização do Direito do Trabalho. (SEGADAS VIANNA, 2000, p. 42).

Passa-se a seguir a demonstrar a história do Direito Constitucional Trabalhista no Brasil.

## 2.3 O DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO NO BRASIL

No dizer de Saegusa (2008, p. 25) “As Constituições Brasileiras são bastante diversificadas quanto ao seu conteúdo, pois refletem os valores que eram considerados importantes na época em que foram elaboradas”

Acerca da importância da inserção do Direito do Trabalho na Carta Magna, nos ensina Ferrari (2002, p.62):

O trabalho tem por finalidade fazer com que o homem, mercê dele, se esforce para obter os bens necessários a sua subsistência, eis que dela depende o bem maior do ser humano, que é o bem da vida. Não é por outro motivo que as Constituições dos Países civilizados têm dado, regularmente, garantia à inviolabilidade do direito à vida, em primeiro lugar, seguida dos direitos à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, como decorre do disposto no art. 5º da CF/88. A vida, como se sabe, não subsiste sem os bens necessários à existência do homem, se não por meio do trabalho, que há de ser honesto e digno, para que não atente contra os interesses maiores não só de sua sobrevivência como a de todos os que fazem parte de sua comunidade. Esse é o direito do trabalho que todo cidadão deve ter, eis que, em resumo, desse direito decorre o próprio direito à vida. Por outro lado, é através do trabalho que o homem se auto-realiza e se autodefine, não significando isso que só o homem que realiza tarefas como afazeres biológicos seja o trabalhador porque não se deve esquecer, no homem, também, sua dimensão intelectual, como trabalho para obtenção dos bens necessários à sua existência.

As Constituições, inicialmente, não tratavam sobre o Direito do Trabalho, atinham-se em dispor sobre a forma do Estado, sistema de governo, sendo, posteriormente, incluído nos textos das Cartas Magnas subsequentes o tratamento dos ramos do Direito, entre eles o Direito do Trabalho. (MARTINS, 2007, p. 09).

Silva (2004, p. 74) destaca que:

Proclamada a independência, o problema da unidade nacional impõe-se como o primeiro ponto a ser resolvido pelos organizadores das novas instituições. A consecução desse objetivo dependia da estruturação de um poder centralizador e uma nova organização nacional que freassem e até demolissem os poderes regionais e locais, que efetivamente dominavam no país, sem deixar de adotar alguns dos princípios básicos da teoria política em moda na época.

Na Constituição de 1824 apenas houve menção abolindo as corporações de ofício, o que causou estímulo à liberdade no exercício das profissões. (SEGADAS VIANNA, 2000, p. 72).

Nos incisos 24 e 25 do art. 179 da Constituição de 1824 se verifica a menção abolindo as corporações de ofício, como segue:

Art. 179. A inviolabilidade de direitos civis políticos dos cidadãos brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual e a propriedade, é garantido pela constituição do império, pela maneira seguinte: (...) 24) Nenhum gênero de trabalho, de cultura, indústria ou comércio pode ser proibida, uma vez que não se oponha aos costumes públicos, à segurança e à saúde dos cidadãos. 25) Ficam abolidas as Corporações de Ofícios, seus Juizes, Escrivães e Mestres.

Na Constituição de 1891 nada foi estabelecido acerca da proteção do trabalho, apenas reconhecendo a liberdade de associação, conforme explica Martins (2007, p. 09),

Reconheceu a constituição de 1891 a liberdade de associação (§8º do art. 72)<sup>3</sup>, que tinha na época caráter genérico, determinando que a todos era lícita a associação e reunião, livremente e sem armas, não podendo a polícia intervir, salvo para manter a ordem pública.

Ainda, como assevera Sussekind (2000, p. 73, vol. 1):

---

<sup>3</sup> Art 72 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes: (...)

§ 8º - A todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a polícia senão para manter a ordem pública. (...)

Nela nenhum principio foi estabelecido quanto à proteção ao trabalho e ao trabalhador, e a própria disposição do n. 24 do art. 72- “É garantido o livre-exercício de qualquer profissão moral, intelectual ou industrial”-firmava-se na concepção da soberania da vontade individual, cabendo ao trabalhador a defesa de seus interesses, e sendo admitida a intervenção do Estado quando os interesses individuais pudessem entrar em choque com os coletivos

Nas palavras Saegusa (2008, p. 27) a Constituição de 1891 “Não foi ousada quanto aos direitos dos trabalhadores, pois somente o artigo 72 garantiu o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual ou industrial.”

No mesmo ano, conforme explica Nascimento (2003, p. 69),

“...dispensou-se a proteção aos menores nas fábricas da capital federal. O Decreto n. 1.313, de 1891<sup>4</sup>, instituiu a fiscalização permanente dos estabelecimentos fabris onde trabalhasse um número *avultado* de menores. Foi proibido o trabalho noturno de menores de 15 anos e limitada a 7 horas, prorrogáveis por mais 9, a duração da jornada diária dos menores, além de vedado o trabalho de menores de 12 anos”

A Constituição de 1934 foi a “primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho” (MARTINS, 2003 p. 39).

Garantiu, em seu art. 121<sup>5</sup>, alguns direitos aos trabalhadores, tais como liberdade sindical, salário mínimo, isonomia de salários, férias anuais, repouso

---

<sup>4</sup> DECRETO N. 1313 - DE 17 DE JANEIRO DE 1891  
ESTABELECE PROVIDENCIAS PARA REGULARIZAR O TRABALHO DOS MENORES EMPREGADOS NAS FABRICAS DA CAPITAL FEDERAL.

O Generalissimo Manoel Deodoro da Fonseca, Chefe do Governo Provisório da Republica dos Estados Unidos do Brazil, attendendo á conveniência e necessidade de regularisar o trabalho e as condições dos menores empregados em avultado numero de fabricas existentes na capital Federal, afim de impedir que, com prejuízo próprio e da prosperidade futura da pátria, sejam sacrificadas milhares de crianças, decreta:

Art.1º. É instituída a fiscalização permanente de todos os estabelecimentos fabris em que trabalharem menores, a qual ficará a cargo de um inspector geral, immediatamente subordinado ao Ministro do Interior, e ao qual incumbe:

§1º. Velar pela rigorosa observância das disposições do presente decreto, tendo para esse fim o direito de livre entrada em todos os estabelecimentos fabris, officinas, laboratórios e depositos de manufacturas da Capital Federal;

§2º. Visitar cada estabelecimento ao menos uma vez por mez; podendo, quando entender conveniente, requisitar do Ministério do Interior a presença de um engenheiro ou de alguma autoridade sanitária;

§3º. Apresentar, no mez de janeiro, ao Ministro do Interior, o relatório das ocorrências mais notáveis do anno antecedente, relativamente ás condições dos menores, indicando as medidas que julgar convenientes para a realização efficaz da Assistência.

Acompanharão o relatório quadros estatísticos, em que se mencionem os estabelecimentos inspectorados e, quanto aos menores, o nome, idade, nacionalidade própria e paterna, nota de analphabeto ou não, e outros quaesquer esclarecimentos.

(...)

<sup>5</sup> Art. 121. A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições de trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País: § 1º A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar

semanal remunerado, bem como jornada de oito horas. Ainda tratou sobre proteção do trabalho das mulheres e menores. (SAEGUSA, 2008, p. 26).

A Carta Constitucional de 1937, promulgado em 10 de novembro de 1937, sagra uma fase eminentemente intervencionista do Estado, decorrente do golpe de Estado de Getúlio Vargas. Foi inspirada na *Carta Del Lavoro* italiana de 1927, bem como na Constituição da Polônia. (MARTINS, 2007, p. 10).

Deste modo, “é inegável que a Carta de 1937 se acentuou pelo seu caráter revolucionário, especialmente legitimando a intervenção do Estado no domínio econômico.” (SUSSEKIND, 2005, p. 76, vol. 1).

Sobre a intervenção do Estado esclarece Silva (2004, p. 82-83) que “houve ditadura pura e simples, com todo o Poder Executivo e Legislativo concentrados nas mãos do Presidente da República, que legislava por via de decretos-leis que ele próprio depois aplicava, como órgão do Executivo.”

Para tanto, nota-se que algumas regras contidas na referida Carta demonstram claramente tal intervenção, como nos mostra Martins (2007, p. 11):

O próprio art. 140<sup>6</sup> da referida Carta era claro no sentido de que a economia era organizada em corporações, sendo consideradas órgãos do Estado, exercendo função delegada de poder público. O Conselho de Economia Nacional tinha por atribuição promover a organização corporativa da economia nacional (art. 61, a)<sup>7</sup>. Dizia Oliveira Viana, sociólogo e jurista – que foi o inspirador da nossa legislação trabalhista da época – que o liberalismo econômico era incapaz de preservar a ordem social, daí a necessidade da intervenção do Estado para regular tais situações. A constituição de 1937 instituiu o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao

---

as condições do trabalhador: a) Proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; b) Salário mínimo capaz de satisfazer as necessidades normais do trabalhador; c) Trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei; d) Proibição de trabalho a menores de 14 anos, de trabalho noturno a menores de 16 anos e em indústrias insalubres a menores de 18 anos e mulheres; e) Repouso hebdomadário, de preferência aos domingos; f) Férias anuais remuneradas; g) Indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa; h) Assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes do trabalho ou morte; i) Regulamentação do exercício de todas as profissões; j) Reconhecimento das convenções coletivas do trabalho; § 2º Para os efeitos deste artigo, não há distinção entre o trabalho manual e o trabalho intelectual ou técnico, nem os profissionais respectivos.

<sup>6</sup> Art 140 - A economia da população será organizada em corporações, e estas, como entidades representativas das forças do trabalho nacional, colocadas sob a assistência e a proteção do Estado, são órgãos destes e exercem funções delegadas de Poder Público.

<sup>7</sup> Art 61 - São atribuições do Conselho da Economia Nacional:

a) promover a organização corporativa da economia nacional;  
(...)

Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal direta em suas atribuições. Foi criado o imposto sindical, como uma forma de submissão das entidades da classe ao Estado, pois este participava do produto de sua arrecadação. Estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do trabalho, que tinha por objetivo principal evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores. A greve e o *lockout* foram considerados recursos anti-sociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os interesses da produção nacional (art. 139<sup>8</sup>).

A Constituição de 1946, promulgada após o fim da ditadura de Getúlio Vargas, é considerada democrática, acabando com o corporativismo da Carta antecedente. Algumas regras favoráveis aos trabalhadores surgiram, tais como participação nos lucros, repouso semanal remunerado, estabilidade, direito de greve, entre outros já presentes na anterior. (MARTINS, 2007, p. 10).

Ainda, “ressalta-se a desvinculação da Justiça do Trabalho do Poder Executivo, com sua inclusão no Poder Judiciário. (SAEGUSA, 2008, p. 28).

O mesmo fato é destacado por Cunha (2008, p. 77) ao afirmar que “o aspecto mais inovador consiste na integração da Justiça do trabalho aos quadros do Poder Judiciário, pois anteriormente era órgão administrativo”.

Diante dos fatos inovadores, afirma Sussekind (2005, p. 77, vol. 1):

a Constituição de 1946 realmente encerrava um conteúdo social que a colocava ente as mais completas do mundo, quanto a esse aspecto, não obstante faltar a muitos de seus dispositivos um caráter mais imperativo, já que, pela redação que receberam, eram, principalmente, recomendações.

A Carta Constitucional de 1967, bem como a Emenda Constitucional n. 1 de 1969 mantiveram os direitos laborais instituídos na Constituição de 1946, em seu art. 158. (MARTINS, 2007, p. 11).

Mesmo tendo texto similar, algumas alterações podem ser notadas com o texto constitucional de 1967, o qual refletia o golpe militar de 1964. (SAEGUSA, 2008, p.28).

Conforme elucida Segadas Vianna (2005, p. 77, vol. 1), o direito de greve no serviço público foi suprimido:

---

<sup>8</sup> Art 139 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum.

A greve e o *lock-out* são declarados recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

O § 7º proibiu a greve nos serviços públicos e atividades essenciais definidas em lei. Cumpre notar que, proibindo a greve nos serviços públicos e nas atividades essenciais, nenhuma outra restrição existiu porque no inciso XXI do art. 158, que assegura direitos aos trabalhadores, se diz: “greve, salvo o disposto no art. 157. §7º<sup>9</sup>.”

Cunha (2008, p. 77) ensina o seguinte sobre a Constituição de 1967 e sua emenda n. 1 de 1969:

A Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional n. 1, de 1969, introduziram a co-gestão e o regime do FGTS que, de início, conviveu com o da estabilidade e o da indenização, competindo ao empregado a “opção por um delas. O salário-família foi assegurado aos dependentes do trabalhador. A idade mínima para o trabalho foi reduzida para 12 anos, ao contrário dos outros textos. A mesma Constituição (1967), no inciso XX, garante a aposentadoria da mulher aos 30 anos de trabalho, com vencimento integral. O trabalho na indústria insalubre, à semelhança das Constituições de 1934, 1937 e 1946, continua sendo proibido à mulher. O inciso IV assegura ao trabalho noturno remuneração superior ao diurno, o que não é novidade, considerando que essa garantia já constava do texto constitucional de 1937.

Em 05 de outubro de 1988 foi promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), vigente atualmente, a qual refletiu anos de luta pela conquista do Estado Democrático de Direito. (SAEGUSA, 2008, p. 28).

Sobre a Constituição de 1988, ensina Martins (2007, p. 11):

Em 5-10-1988, foi aprovada a atual Constituição, que trata de direitos trabalhistas nos arts. 7º<sup>10</sup> a 11. Na Norma Magna, os direitos foram incluídos

---

<sup>9</sup> Art 157 - A ordem econômica tem por fim realizar a justiça social, com base nos seguintes princípios:

(...)

§ 7º - Não será permitida greve nos serviços públicos e atividades essenciais, definidas em lei.

(...)

<sup>10</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - fundo de garantia do tempo de serviço; IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da 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; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo,

no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, do Título II, “Dos direitos e Garantias Fundamentais”, ao passo que nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas sempre eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social. Para alguns autores, o art. 7º da Lei Maior vem a ser uma verdadeira CLT, tantos os direitos trabalhistas nele albergados.

Diversas das normas contidas na Constituição de 1988 já estavam presentes na legislação ordinária. Algumas regras inseridas nas Constituições anteriores foram mantidas e outras totalmente inovadas. (GOMES, 2003, p. 36).

Desta forma, passa-se a análise dos princípios norteadores do Direito do Trabalho.

## 2.4 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Inicialmente, antes de passar a expor os princípios constitucionais atinentes ao Direito do Trabalho, mostra-se importante conceituar princípios, o que se passa a fazer.

Os princípios não guarnecem somente o Direito do Trabalho, mas também os demais ramos do Direito, pois são valores tidos por uma sociedade,

---

em cinquenta por cento à do normal; XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei; XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; XXIV - aposentadoria; XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei; XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

direcionadores de suas condutas, motivo pelo qual são utilizados como fonte de interpretação das normas. (ROCHA, 2001, p.49).

Martins (2007, p. 61) define princípios da seguinte forma:

Princípio é o primeiro passo na consecução de uma regulação, passo ao qual devem seguir-se outros. O princípio alberga uma diretriz ou norte magnético, muito mais abrangente que uma simples regra; além de esclarecer certas limitações, fornece diretrizes que embasam uma ciência e visam à sua correta compreensão e interpretação. Violar um princípio é muito mais grave do que violar uma regra. A não-observância de um princípio implica ofensa não apenas a específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos.

Na concepção de Ataliba (apud NUNES, 2002, p. 37):

(...) princípios são linhas mestras, os grandes nortes, as diretrizes magnas do sistema jurídico. Apontam os rumos a serem seguidos por toda a sociedade e obrigatoriamente perseguidos pelos órgãos do governo (poderes constituídos). Eles expressam a substância última do querer popular, seus objetivos e desígnios, as linhas mestras da legislação, da administração e da jurisdição. Por estas não podem ser contrariados; têm que ser prestigiados até as últimas conseqüências.

Conforme Rodriguez (2002, p. 49) define:

[...] “linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos.

Os princípios são elementos fundamentais no Direito, não havendo espaço para contradições entre eles e as normas vigentes, uma vez que se encontram acima das regras positivadas, porém, não podem se tornarem independentes destas. (RODRIGUEZ, 2002, p. 49).

E, continua afirmando que “existe uma mútua influencia entre as normas vigentes e os princípios informadores, já que a implicação é recíproca.” (RODRIGUEZ, 2002, p. 49).

Assim, conceituado princípio, passa-se a demonstrar os princípios constitucionais aplicáveis ao Direito do Trabalho, os quais sejam: princípio da proteção; princípio da irrenunciabilidade dos direitos; princípio da continuidade da relação de emprego e o princípio da irredutibilidade do salário.

### 2.4.1 Princípio da Proteção

Nas palavras de Saegusa (2008, p. 50) “o princípio da proteção está ligado ao nascimento do Direito do Trabalho, durante Revolução Industrial, quando o Estado passou a intervir nas relações trabalhistas para proteger o empregado do fortalecimento dos detentores do capital.”

Trata-se, pois, no dizer de Delgado (2003, p. 197) “[...] cardeal do Direito do Trabalho, por influir em toda a estrutura e características próprias desse ramo jurídica especializado.”

A propósito, para Rodriguez (2002, p. 107) o princípio da proteção se manifesta de três formas:

a) regra do *in dubio pro operário*. Critério que deve utilizar o juiz ou o interprete para escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador; b) a regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos criterios clássicos de hierarquia das normas; e c) a regra da condição mais benéfica. Critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições favoráveis em que se encontrava um trabalhador.

Importante observar que:

A aplicação dos princípios não é irrestrita, uma vez que o ordenamento jurídico é um todo harmônico. Assim, para solucionar os conflitos entre princípios, faz-se necessário que o aplicador do direito pondere as possibilidades jurídicas e os elementos fáticos envolvidos no caso apreciado. (SAEGUSA, 2008, p. 51).

Nessa esteira, observa Rodriguez (2002, p. 50) que os princípios “prescrevem que algo deve ser feito da maneira mais ampla possível, compatíveis com as possibilidades jurídicas e de fato”

### 2.4.2 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos

Em decorrência da desigualdade entre empregado e empregador, o legislador buscou limitar a manifestação da vontade individual do trabalhador,

tentando atingir uma igualdade jurídica na relação empregatícia. Pode-se observar essa indisponibilidade nos artigos 9º, 444 e 468<sup>11</sup> da Consolidação das Leis Trabalhistas. (SAEGUSA, 2008, p. 57).

Assim, “temos como regra que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador.” (MARTINS, 2007, p. 64).

No dizer de Rodriguez (2002, p. 141), entende-se por tal princípio “a não possibilidade de privar-se voluntariamente, em caráter amplo e por antecipação, dos direitos concedidos pela legislação trabalhista.”

Não obstante, Martins (2007, p. 64) entende que o trabalhador poderá dispor de seus direitos em certas oportunidades:

Poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo. Estando o trabalhador ainda na empresa é que não se poderá falar em renúncia a direitos trabalhistas, pois poderia dar ensejo a fraudes. É possível, também, ao trabalhador transigir, fazendo concessões recíprocas, o que importa um ato bilateral.

### **2.4.3 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego**

Rodriguez (2002, p. 244) afirma que “este principio expressa a tendência atual do Direito do Trabalho de atribuir à relação de emprego a mais ampla duração, sob todos os aspectos.”

No entender de Martins (2007, p. 65):

Presume-se que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá a continuidade da relação de emprego. (...) A idéia geral é a de que se deve preservar o contrato de trabalho do trabalhador com a empresa, proibindo-se, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por tempo determinado”

---

<sup>11</sup> Art. 9º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. (...) Art. 444 As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação da partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalhador, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. (...) Art. 468 Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. Parágrafo Único: Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

Desta maneira, “atualmente, o princípio da continuidade em aplicação, quase que exclusivamente, para os casos de dívida, quando não se sabe se na contratação foi ou não fixado prazo determinado.” (SAEGUSA, 2008, p. 59).

#### **2.4.4 Princípio da Irredutibilidade do Salário**

O previsto nesse princípio já está inserido na regra do princípio da proteção, o qual somente em casos especiais poderá ser mitigado. (SUSSEKIND, 2005, p. 460).

Trata-se, pois, de garantia do trabalhador de disponibilidade salário, eis que tem caráter eminentemente alimentar. (DELGADO, 2003, p. 204).

Acerca do assunto leciona Manus:

O instituto de maior relevância do âmbito do contrato de trabalho é sem dúvida o salário. É em razão do salário que o trabalhador coloca sua força de trabalho a disposição do empregador, como modo de obter meio para sua subsistência e de sua família. Pode-se conceber a idéia de salário sob o aspecto econômico, social e jurídico. E ainda dentro de cada um destes aspectos comporta a noção de salário visões diferentes. Com efeito, sob a ótica liberal o salário constitui simples fator do custo da produção, como matéria prima, por exemplo. Sob a ótica marxista o salário constitui o preço da mercadoria que é força de trabalho que o operário vende ao patrão.

Atualmente, conforme esclarece Saegusa (2008, 57), a CRFB, além de trazer o princípio de irredutibilidade de salário, em seu artigo 7º, VI, traz, também, a autorização de redução salarial quando autorizada em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

### 3 CRISE ECONOMICA GLOBAL E O SISTEMA DE TRABALHO

No presente capítulo abordar-se-á a crise econômica global e sua influência nas relações de emprego. Para tanto, far-se-á uma exposição dos modos de produção de riquezas no modelo econômico capitalista em face do Liberalismo, do Neoliberalismo e da Social-Democracia.

#### 3.1 MODOS DE PRODUÇÃO CAPITALISTA

Tendo em vista o presente trabalho versar sobre a flexibilização das normas trabalhistas em decorrência de um cenário de crise econômica global, faz-se necessário um estudo dos modos de produção de riqueza no sistema capitalista, uma vez que é dele que decorrem os colapsos econômicos, como a recente crise que vem assolando o mundo desde 2008, refletindo nas relações de trabalho.

Dessa forma, faz-se necessário tecer algumas considerações acerca do sistema capitalista de produção.

A fim de entender o que significa capitalismo, é importante trazer o pensamento de Karl Marx, interpretado por Stedily (2004, p. 16):

Como o modo de produção em que operários assalariados despossuídos dos meios de produção e, juridicamente livre, produzem mais-valia; em que a força de trabalho se converte em mercadoria, cuja oferta e a demanda se processam nas condições da existência de um exército industrial de reserva, em que os meios de produção assumem a forma de capita, de propriedade privada destinada à produção ampliada sob forma de que se destina ao mercado.

Segundo Dobb (1987, p. 14) “a essência do capitalismo está na totalidade dos aspectos representados no espírito que tem inspirado toda a vida de uma sociedade no seu tempo.”

Alves ([s.d], p. 01) afirma que: “O capitalismo é uma forma societal que se disseminou pelo globo nos últimos 500 anos de história humana. Seu

desenvolvimento histórico é complexo, desigual e combinado. Nascido no Velho Continente assumiu novas formas de objetivação social.”

Não obstante, Marx (1998, p. 43) afirma que o capitalismo:

[...] roubou da indústria sua base nacional. As velhas indústrias nacionais foram destruídas e continuam sendo destruídas diariamente. São suplantadas por novas indústrias, cuja introdução se torna uma questão vital para todas as nações civilizadas - indústrias que já não empregam matérias-primas nacionais, mas sim matérias-primas vindas das regiões mais distantes, e cujos produtos se consomem não somente no próprio país mas em todas as partes do mundo. Ao invés das antigas necessidades, satisfeitas pelos produtos nacionais, surgem novas demandas, que reclamam para sua satisfação os produtos das regiões mais longínquas e de climas os mais diversos. No lugar do antigo isolamento de regiões e nações auto-suficientes, desenvolvem-se um intercâmbio nacional e uma universal interdependência das nações. E isto se refere tanto à produção material como à produção intelectual. As criações intelectuais de uma nação tornam-se patrimônio comum. A estreiteza e a unilateralidade nacionais tornam-se cada vez mais impossíveis; das numerosas literaturas nacionais e locais nasce uma literatura universal.

Dobb (1987, p. 15) ao interpretar as lições de Max Weber, aduz que

Ele (o capitalismo) está presente onde quer que a provisão industrial para as necessidades de um grupo humano sejam executadas pelo método da empresa, e um estabelecimento racional como um estabelecimento com contabilização do capital. E usou a expressão "espírito do capitalismo" para descrever a atividade que busca o lucro, racional sistemático

Acerca do surgimento do capitalismo, assevera Melque (2009):

[...] o capitalismo surgiu quando por circunstâncias diversas, uma enorme quantidade de riquezas se acumula nas mãos de uns poucos indivíduos, interessados sempre em obter mais lucros. De início, essa acumulação se deu através da pirataria, do roubo (acumulação mercantil), dos monopólios e do controle de preços praticados pelos Estados Absolutistas, tendo estes no "comando", a *burguesia*. Mais foi na Inglaterra (através da Primeira Revolução Industrial) que o modo de produção capitalista se desenvolveu plenamente por meio da formação de uma classe de trabalhadores livres de senhores (relação servil) e sem propriedades, apenas com a sua força de trabalho para vender como mercadoria.

Quanto a influencia do capitalismo, Hobsbawn (2004) assevera:

Era, em primeiro lugar, um mundo que não consistia apenas de fábricas, empregados e proletários, o que tivesse sido transformado pelo enorme progresso do setor industrial. Por mais espantosas que fossem as mudanças trazidas pelo avanço da indústria e da urbanização em si mesmos, não são necessários para medir os impactos do capitalismo

Pode-se entender que “O capital é uma forma de produção e distribuição da riqueza social extremamente revolucionária.” (TEIXEIRA, [s.d] p. 57).

O capitalismo e sua faceta revolucionária tem limites bem definidos, uma vez que as necessidades humanas somente podem ser medidas e relacionada por mercadorias. Isso significa dizer que somente será produzida determinada coisa se ela se mostrar lucrativa. (TEIXEIRA, [s.d] p. 58).

Assim, Marx (1985, p. 155) afirma que o sistema capitalista

[...] quer produzir uma mercadoria cujo valor seja mais alto que a soma dos valores das mercadorias exigidas para produzi-la, os meios de produção e a força de trabalho, para os quais adiantou seu bom dinheiro no mercado. Quer produzir não só um valor de uso, mas uma mercadoria, não só um valor de uso, mas valor e não só valor, mas também mais-valia

Diante disso, “a expansão da produção de valores de uso não pode romper os limites impostos pela lógica do capital.” (TEIXEIRA, [s.d] p.59).

Acerca dessa contradição, ensina Teixeira ([s.d] p.59) que:

A produção capitalista é, portanto, um modo de produção marcado por uma contradição permanente: por um lado, o capital impulsiona o desenvolvimento das forças produtivas, com vistas à produção de uma massa crescente de valores de uso, como nunca antes ocorrido na história da humanidade; por outro, limita este desenvolvimento às necessidades de valorização do valor. Esta contradição não pode ser abolida dentro dos limites da produção capitalista; sua anulação significaria pôr o desenvolvimento das forças produtivas a serviço do homem e não do capital; não podendo eliminá-la, o capital tem que engendrar formas sociais para fazê-la mover-se dentro dos limites de valorização do valor. Noutras palavras, o crescimento contínuo da produção de valores de uso, de um lado, e a valorização do valor, de outro, exigem a criação de formas sociais dentro das quais essa contradição se mova e se realize.

Teixeira ([s.d] p. 59-60) ao interpretar os ensinamentos de Karl Marx traz um conceito elucidativo do sistema capitalista:

Ora, o capital só é capital mediante o movimento que converte uma determinada soma de dinheiro em mercadoria para, em seguida, transformá-la em mais dinheiro, que deverá voltar a assumir novamente a forma mercadoria e, assim, repetir o mesmo movimento *ad infinitum* e, em escala crescente. Neste movimento, o capital se transforma num sujeito autônomo, sujeito em processo, que é movimento autonomizado e que, assim, pode se impor à sociedade como força social dominante. Sendo assim, nesse movimento, o valor de uso - sejam as mercadorias produzidas para consumo final ou as que entram em sua produção, como matérias-primas, máquinas, força de trabalho etc - funciona apenas como mediação necessária à valorização do valor. Para exercer adequadamente essa função de mediador, o valor de uso deve estar a serviço da acumulação de capital.

Bensaid (2000, p. 102) afirma que após a Segunda Guerra Mundial o capitalismo iniciou uma fase de internacionalização, causando grandes transformações na economia e no sistema de trabalho.

Prossegue explicando que:

as forças sociais e políticas surgidas no período de crescimento posterior à Segunda Guerra Mundial são parcial e inegavelmente desarticuladas pelas ofensivas liberais, os efeitos da crise, a reorganização do processo produtivo. Os países industrializados registram deste modo, uma baixa significativa no assalariado industrial com crescimento espetacular do desemprego estrutural e das exclusões, um desmantelamento parcial das concentrações dos trabalhadores, uma desestruturação das solidariedades tradicionais, sociais, profissionais, sindicais. Ninguém pode prever o efeito desagregador destes fenômenos duráveis sobre as sociedades onde o assalariado represente mais de 80% da população ativa e os antigos mecanismos de solidariedade (família ampliada, ligações entre campo e cidade) foram reduzidos. (BENSAID, 2000, p. 102)

Nesse período pós-guerra o sistema de produção foi adaptado, trazendo elementos do *fordismo* e do *taylorismo*, adaptando-se ao contexto, como aludido por Antunes (1999, p. 37):

caracterizou-se, portanto, pela mescla da produção em série fordista como o cronômetro taylorista, além da vigência de uma separação nítida entre elaboração e execução. Para o capital, tratava-se de apropriar-se do “savoir-faire” do trabalho ‘suprimindo’ a dimensão intelectual do trabalho operário que era transferida para as esferas da gerência científica. A atividade de trabalho reduzia -se a uma ação mecânica e repetitiva.

Kohls ([s.d], p. 03) afirma que:

A produção industrial pautada neste modelo visava a racionalização e o controle do tempo, aliado à produção em série, o que afastava o trabalhador do processo intelectual criador, [...] reduzindo o trabalho operário a “ações mecânicas e repetitivas”, ou seja, alienação, massificação, reificação na sua forma mais intensa.

Melque (2009) aduz que o *fordismo* é um modelo de produção, introduzido no sistema de produção capitalista, o conceituando da seguinte forma:

O que se convencionou a chamar de *fordismo* foi um período que não se pode afirmar ter um início determinado e concreto, quando aproximadamente em 1914, o empresário norte-americano Henry Ford introduziu o dia de trabalho de 8 horas e 5 dólares para recompensa para seus empregados. Porém foram seis anos antes em Detroit que Ford lançou sua nova *linha de montagem* na indústria automobilística (produção de automóveis), iniciando a era moderna da produção de massa, em larga escala ou em série.

Insta salientar que o *fordismo* não se trata de um modo de produção, é, em verdade, “apenas um modelo de produção, e uma forma de organização do sistema produtivo, do trabalho; no tempo e no espaço e que é inerente ao modo de produção capitalista. E que alterações no primeiro não quer dizer necessariamente mudanças no segundo.” (MELQUE, 2009).

Harvey (1994, p. 121) assevera sobre as inovações trazidas com o *fordismo* ao sistema de produção:

[...] era sua visão, seu reconhecimento explícito de que produção de massa significa consumo de massa, novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerencia do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade, democrática, racionalizada, modernista e populista.

Tais modelos de produção “brutalizam o trabalhador, reduzindo-o a um mero cumpridor de ordens e de ações contrário a si próprio. Ambos são formas de produção que se encontram disseminadas em praticamente todos os tipos de trabalho, como nos grandes escritórios, bancos, empresas, etc.” (MELQUE, 2009).

Por isso, com a crise desse modelo nasce um novo, baseado em novas idéias e com o objetivo de superá-lo, denominado modelo de produção flexível. (MELQUE, 2009).

Para Harvey (1994, p. 121), esse novo modelo apresenta os seguintes aspectos:

[...] surgimento de setores da produção inteiramente novos; novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros; novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. Apresenta ainda rápidas mudanças nos padrões de desenvolvimento desigual, tanto entre regiões geográficas, criando um vasto movimento nos setores de serviços, bem como em conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas

Dessa forma, nota-se que:

[...] durante o desenvolvimento do modo de produção capitalista surgiram diferentes modelos de produção, inerentes ao próprio capitalismo. Dada a importância do *fordismo-taylorismo* e do *toyotismo* para com a evolução do sistema capitalista, cada um deles representa diferentes estágios de desenvolvimento deste. (MELQUE, 2009).

Assim, passa-se a análise dos conceitos de Liberalismo econômico, Neoliberalismo e Social-democracia.

### 3.1.1 Liberalismo Econômico

De acordo com o que ensina Braga (1997, p. 188) Liberalismo é: Doutrina econômica que aconselha a competição inteiramente livre, julgando chegar, dessa maneira, ao máximo de bem-estar (*welfare*) individual e coletivo (...)"

Prossegue afirmando que tal modelo tinha por finalidade "organizar a sociedade ocidental nos termos do liberalismo e permanecer constantemente com as classes médias e burguesias, tendo o cunho de uma ideologia de classes privilegiadas." (BRAGA, 1997, p. 188).

Embora o liberalismo permitisse a livre troca de trabalho por salários e produção em capital, não abria mão a interferência do Estado, já que pregava sua interferência mínima nas relações sociais, sendo dessa forma assegurado a liberdade política civil, respeitando a ordem natural econômica. (CAMPANA, 2000, p. 130).

Acerca do surgimento do pensamento liberal, Coelho (2006, p. 180) aduz:

Com o acentuado desenvolvimento comercial iniciado nos estertores do século XV, uma nova personagem começa a atrair e exigir cada vez mais atenção: o mercado. Este se configura como um sistema de confronto e harmonização de interesses individuais baseados em regras próprias, impermeáveis à vontade do Estado. Nesse sentido podemos dizer que do ponto de vista do liberalismo econômico, o mercado é uma barreira ao Estado, uma zona livre de sua intervenção e, assim, um critério visível da liberdade individual.

Almeida (2006, p. 49) assevera que a classe burguesa buscando mais liberdade, vez que impedida até então de participar da política, filiou-se, no fim da Idade Moderna, a idéias que retiravam os monarcas e o clero do patamar mais elevado da sociedade, priorizando o povo, a liberdade e a lei.

Prossegue afirmando que: "A postura liberal privilegiava a busca pela modernização, pela autodeterminação, pela ação positiva e racional [...]" (ALMEIDA, 2006, p. 49).

A partir desse momento defende-se uma teoria da qual o mercado se regula por leis naturais:

Defende-se, a partir de então, a teoria segundo a qual a economia está sujeita a leis naturais que a levam fatalmente a uma situação de equilíbrio entre os integrantes do mercado, com frutos positivos para toda a

sociedade, que será rica se os seus integrantes o forem. A economia começa a se separar progressivamente não somente da política como também da moralidade: ela impõe uma moralidade própria, segundo a qual a atividade econômica seria naturalmente orientada para o bem, de modo que não poderia ser julgada segundo critérios morais vigentes em uma sociedade. (COELHO, 2006, p. 181).

Trata-se, pois, de um pensamento no qual o interesse individual egoísta levaria conseqüentemente ao progresso social. A chamada ‘Mão Invisível’ passou a ser tomada como verdade e constituiu a base do Liberalismo Econômico. (COELHO, 2006, p. 182).

Smith (2003, p. 443) explica que se o interesse individual leva ao interesse coletivo:

[...] sem qualquer intervenção da lei, os interesses privados e as paixões dos homens levam-nos, naturalmente, a dividirem e a distribuírem o capital de qualquer sociedade entre os diferentes empregos com ele realizados, tanto quanto possível, na proporção mais vantajosa para o interesse de toda a sociedade. As várias regulamentações do sistema mercantil vêm, necessariamente, perturbar esta distribuição natural e muito vantajosa do capital.

No Brasil o liberalismo econômico surgiu no ano de 1888 com a abolição da escravatura, conforme afirma Araujo (1998):

O liberalismo, em termos econômicos e sociais, não é uma coisa nova no Brasil. Em nosso país, a escravidão foi abolida oficialmente em 1888, mas daquela data até 1930, durante 42 anos vigorou um férreo liberalismo econômico e um privatismo completo nas relações sociais. A propaganda ‘liberdade de trabalho’ encobria, na verdade, uma brutal exploração e o desrespeito a direitos humanos básicos. Os gastos públicos não chegavam a 10% do PIB e se destinavam à garantia da segurança interna.

Passa-se a análise do sistema de produção capitalista neoliberal.

### **3.1.2 Neoliberalismo**

A idéia Neoliberal é em sua essência um liberalismo econômico, como bem destaca Boito Jr. (1999, p. 23):

A ideologia neoliberal contemporânea é, essencialmente, um liberalismo econômico, que exalta o mercado, a concorrência e a liberdade de iniciativa empresarial, rejeitando de modo agressivo, porém genérico e vago, a intervenção do Estado na economia. Esse liberalismo econômico é distinto

do liberalismo político, interessado nos direitos individuais do cidadão e um regime político representativo e adequado ao exercício daqueles direitos.

Não obstante, Almeida (2006, p. 56) assevera que:

O modelo liberal que se opunha à política de bem-estar, o neoliberalismo, como se viu, não pode ser interpretado apenas como um “novo liberalismo”, como o nome sugere, mas sim como um “retorno”, uma busca aos princípios radicais do liberalismo dos séculos XVIII–XIX. O neoliberalismo nasce como um pensamento que crê na desigualdade como um fator positivo e mesmo estimulante para as sociedades. Acreditam ainda na impossibilidade de o Estado manter o custo das ações assistencialistas além de ver na elite capitalista a grande e verdadeira força motriz do Estado, ou seja, para os críticos do modelo keynesiano, a desigualdade de condições seria positiva, possibilitaria aos “melhores” alcançarem níveis elevados de produção e acumulação.

Nota-se que o “discurso neoliberal procura mostrar a superioridade do mercado frente a ação estatal.” (BOITO JR., 1999, p. 25).

Acerca do princípio da adoção do modelo neoliberal nos países ocidentais, Setti ([s.d], p. 10-11) assevera que:

Podemos considerar como inauguradores do modelo neoliberal os governos de Margareth Thatcher, na Inglaterra, e Ronald Reagan, nos Estados Unidos, no início dos anos 1980, quando ocorreram profundos cortes de investimentos sociais, internamente, e percebe-se uma grande preocupação com a formação de blocos econômicos que ajudem a suprimir gastos com a circulação de produtos e capitais.

Em que pese a ideologia neoliberal pregar a não intervenção do Estado nas relações econômicas, as economias dos Estados Unidos e Inglaterra, berço do surgimento desse modelo nos países ocidentais, continuam apoiadas por medidas protecionistas em setores estratégicos da economia. (SETTI, [s.d], p. 10-11).

No Brasil a inserção e consolidação do modelo Neoliberalista tem algumas peculiaridades, surgindo em decorrência dos problemas enfrentados com a inflação, como elucida Araujo (1998):

Em que pese o caráter concentrador de renda da inflação, é preciso reconhecer que, de forma hábil, a burguesia brasileira roubou a bandeira da estabilidade dos preços, que deveria ter sido desfraldada pelas correntes de esquerda. No final da década de 70 e no início da década de 80, existiu, sobretudo em São Paulo, um movimento popular massivo contra a carestia, que realizava atos públicos amplos, passava abaixo-assinados e enfrentava a ditadura militar. Gradativamente, a esquerda abandonou a luta contra a carestia e fixou-se somente na proposta de indexação salarial, que supúnhamos poderia, se fosse mensal, neutralizar a inflação. Tratou-se de um grave erro político que deixou a bandeira do fim da inflação basicamente com as elites dominantes.

Trata-se, pois, de uma questão relevante para se entender o neoliberalismo em nosso país, vez que diante uma inflação desenfreada, o governo criou o início da década de 1990 o plano real, com o objetivo de parar o crescimento inflacionário. (ARAUJO, 1998).

Desta forma, Araujo (1998) aduz que:

Com o grande apoio popular que conseguiram num primeiro momento, os neoliberais criaram uma âncora política fortíssima para implementar as contra-reformas no Estado. Todas as medidas que propõem, afirmam, são pré-condições para se garantir a estabilidade econômica e a inflação baixa. Esse é o álibi que a burguesia utiliza para se garantir a estabilidade econômica e a inflação baixa. Esse é o álibi que a burguesia utiliza para implementar as contra-reformas (econômica, administrativa, previdenciária, trabalhista e outras) que mudam completamente os rumos do Brasil. A reeleição é a coroação desse projeto: a permanência dos governantes é defendida como sendo a garantia de que não haverá uma ruptura de continuidade, ao mesmo tempo em que a oposição de esquerda é qualificada de portadora do caos vivenciado no passado.

Passa-se, então ao estudo do conceito de social-democracia.

### **3.1.3 Social-Democracia**

Cardoso (1990) conceitua Social-Democracia como sendo “uma corrente política que quer corrigir as injustiças sociais e melhorar as condições de vida do povo através de reformas livremente consentidas pela sociedade, dentro de um regime democrático.”

Lefranc (1974) afirma que: “A social democracia (SD), de amplo sucesso na Europa do pós-guerra, e fundamentalmente nos países escandinavos, é uma concepção política saída do marxismo, também designada de socialismo democrático.”

Conforme elucida Persson (2010, p. 91), o modelo Social Democrata:

Afirmou-se a partir do final do século XIX e defende uma concepção menos intervencionista do Estado. Admite a propriedade privada, apostando numa política centrada em reformas sociais caracterizadas por uma grande preocupação com as pessoas mais carentes ou desprotegidas e uma distribuição mais equitativa da riqueza gerada.

Cardoso (1990) assevera sobre a importância e difusão da social-democracia da seguinte forma:

A social-democracia é uma das principais forças políticas do mundo neste século. Países como a Inglaterra, Alemanha, Bélgica, Holanda, Suécia, Noruega, Dinamarca, Austrália, França, Espanha e Portugal são ou foram governados por partidos de orientação social-democrática. Em outros países onde os social-democratas nunca estiveram no governo, as idéias social-democráticas, aliadas à mobilização do povo, inspiraram reformas que acabaram sendo realizadas por outros partidos.

Deste modo, Persson (2010, p. 91-92) ensina sobre o surgimento de tal modo:

O primórdio desta concepção política estava ancorado num compromisso comum com o proletariado como classe do futuro, diferenciando-se aí dos jacobinos e demais movimentos revolucionários. Supunha uma tomada de poder econômico e político através do sufrágio universal e da democracia parlamentar. Todo este processo foi aliado a um outro fundamento que na origem era antagônico e, posteriormente, passa a integrar o ideário dos social-democratas: o chamado estado de bem estar social (*welfare state*). Consiste, basicamente, num guardião da propriedade privada e com um aparato público capaz de conceber, implementar e financiar programas e planos de ação destinados a promover os interesses sociais coletivos de seus membros

Braga (1997, p. 188) afirma que:

A social-democracia é considerada parte do desenvolvimento do socialismo, cujos adeptos, na Europa, são chamados social-democratas. A social-democracia começou, entre as décadas de 50-60, a desenvolver características no âmbito da Internacional Socialista.

Assim, nota-se que “seu início efetivo dá-se exatamente com a superação dos absolutismos e a emergência das democracias de massa” (DRAIBE, 1988, p. 21).

Sobre a origem da social-democracia e seu caráter político, Bottomore e Outhwaite (1996, p. 694-695), entendem que:

Tal flexibilidade é, em parte, resultado do caráter híbrido da social-democracia como doutrina política. Faltando-lhe um único fundador (um John Locke, um Adam Smith ou um Karl Marx), a sua linhagem inclui o marxismo, o socialismo utópico e a forma de revisionismo inspirada pela intuição de Engels (na década de 1890) de que a ação evolucionária, apoiando-se no direito de voto e no parlamentarismo, era mais suscetível de favorecer as lutas das classes trabalhadoras do que os meios revolucionários.

Passa-se, então, ao estudo da atual crise econômica e seus conseqüentes reflexos nas relações laborais.

### 3.2 CRISE ECONÔMICA ATUAL

A humanidade passa por uma época de crise, alterando sensivelmente as relações humanas e o mundo a que o homem estava acostumado a viver. (TEIXEIRA, 1996, p. 15).

Atualmente o mundo é assolado por uma crise financeira de proporções gigantescas, sendo somente comparada com a ocorrida em 1929. (BRESSER, 2008).

Schechtel (2009, p. 76) trata sobre o tema:

O planeta passa atualmente por mudanças radicais em todas as esferas, seja no âmbito do meio ambiente cada vez mais devastado, seja na esfera econômico social mais especificadamente no âmbito das relações trabalhistas, tendo em vista que as relações econômicas não se limitam mais a um único Estado, mais interrelacionam-se entre as diversas nações do mundo.

Conforme explica Rubin (1980, p. 31), as crises econômicas são “hiatos dentro do processo de reprodução social”. Em decorrência delas o capital se renova, criando novas estratégias de produção e reprodução do capital. (MOTA, 195, p. 37).

Assim, como ensina Lyra ([s.d]) “A crise apresenta-se como uma das fases do ciclo econômico, fenômeno que afeta todos os países capitalistas avançados há mais de 150 anos, preocupando os economistas, que se dividem na tentativa de explicá-lo.”

Expondo sobre o assunto Netto e Braz (2006, p. 162) afirmam que “as crises são funcionais ao modo de produção capitalista, constituindo-se num

mecanismo que determina a restauração das condições de acumulação, sempre em níveis mais complexos e instáveis, assegurando, assim, a sua continuidade”.

Teixeira (1996, p. 17) explica que:

[...] a crise que hoje assola o mundo inteiro é uma crise que recusa os valores civilizatórios propostos pela modernidade. Em última instância, é uma crise marcada profundamente pela perda dos referenciais utópicos e, por isso mesmo, abandonam-se quaisquer esperanças sobre o futuro. Tudo se passa com se o antes e o depois tivessem se dissolvido para dar lugar unicamente ao presente, que não tem mais relação com o passado e não traz mais, em suas entranhas, o devir de uma sociedade diferente e imediatamente existente.

Giglio (2004, p. 18) assevera que com o fim da União Soviética a economia mundial sofreu uma guinada:

A guinada econômica foi favorecida, politicamente, pelo fracasso do regime socialista soviético, que oferecia resistência e alternativa às propostas mais radicais do mundo ocidental. Sem freios político-ideológicos, os valores do neocapitalismo ocidental (leia-se: americano) impuseram-se ao mundo, que não teve alternativa senão a de adaptar-se a nova situação.

Com a vitória do capitalismo, diversas foram as inovações trazidas ao mundo, como a globalização. (SCHECHTEL, 2009, p. 77) Desta forma Guimarães (2003, p. 492), leciona que “o processo de globalização corresponde à nova fase de expansão e transformação econômica, política e militar do sistema capitalista, com profundas raízes etnocêntricas e características imperiais”.

Acerca dos fatores que levaram ao início da atual crise econômica, Bresser (2008) aduz que se trata de:

[...] uma profunda crise de confiança decorrente de uma cadeia de empréstimos originalmente imobiliários baseados em devedores insolventes que, ao levar os agentes econômicos a preferirem a liquidez e assim liquidar seus créditos, está levando bancos e outras empresas financeiras à situação de quebra mesmo que elas próprias estejam solventes.

Carvalho (2008, p. 16), assevera as políticas econômicas de países capitalistas que levaram a atual crise:

A liberalização financeira iniciada nos anos 1980 no contexto da revolução conservadora liderada por Ronald Reagan e Margareth Thatcher aumentou a liberdade das instituições financeiras de escolher onde e como operar, aí incluídos mercados que eram tradicionalmente reservados aos grandes bancos comerciais

Com esse tipo de política financeira utilizada pelos países capitalistas, na década de 1990 o sistema financeiro foi marcado pela grande competição entre bancos e financeiras na área de empréstimos. Ainda, com a globalização financeira, o mercado das financeiras expandiu para além das fronteiras nacionais, aumentando a competição nos mercados domésticos, em especial o maior deles, o norte-americano. (CARVALHO, 2008, p. 16).

Nesse contexto de total competição entre as instituições financeiras, “Um mercado muito mais promissor era o mercado de financiamento imobiliário dos Estados Unidos”. (CARVALHO, 2008, p. 17).

Ocorre, porém, que esse tipo de mercado é eminentemente maduro e de crescimento lento. As instituições financeiras precisavam buscar uma forma de ampliá-lo mais rapidamente e de forma mais intensa do que apenas o crescimento vegetativo da população americana (CARVALHO, 2008, p. 17).

Deste modo, Carvalho (2008, p. 17-18) traça um resumo do que ocorre com esse tipo de investimento das instituições financeiras, gerando, conseqüentemente, um colapso financeiro em todo o mundo:

O modo encontrado foi a abertura do mercado dos tomadores chamados de *subprime*. Contratos de financiamento de compra de residências, chamados de hipotecas residenciais, são contratos de longa duração, em que o próprio imóvel é dado em garantia do empréstimo. O comprador não se torna proprietário do imóvel até que o pagamento seja completado. Se o comprador der um calote, o financiador simplesmente retoma o imóvel, podendo então revendê-lo para recuperar seu prejuízo. O banco financiador da hipoteca normalmente não deseja retomar o imóvel. Quando isso acontece, não apenas o banco perde a receita de juros sobre o empréstimo, como ainda tem que cobrir as despesas de conservação do imóvel, de revenda para terceiros etc. No entanto, quando o comprador para de pagar o empréstimo, a retomada do imóvel é uma forma de reduzir os prejuízos. Para reduzir as chances de ter de retomar o imóvel, o banco que emprestava a hipoteca, tradicionalmente, fazia uma análise detalhada da ficha de crédito do candidato a financiamento, examinando sua renda, seu crédito na praça, suas perspectivas profissionais etc. de modo a reduzir a chance de efetuar um empréstimo a alguém que não pudesse pagar de volta o dinheiro tomado. Os tomadores que não preenchessem essas condições não receberiam empréstimos.

Na mesma toada, explica que:

O termo *subprime*, que se tornou tão conhecido em todo o mundo, identifica precisamente os indivíduos que não teriam renda, ou garantias, ou história de crédito que justificassem a concessão do empréstimo. Em outras palavras, essas eram as pessoas que ficavam de fora do mercado de financiamento de imóveis, por falta de qualificações suficientes para convencer as instituições financeiras de que era um risco aceitável. (CARVALHO, 2008, p.18)

A inserção dessas pessoas no mercado financeiro representava um risco enorme de inadimplência, porém, também representavam uma grande carteira de clientes em potencial com grandes chances de lucro, já que se o risco de empréstimo era maior o lucro também seria, vez que os juros a serem aplicados seriam maiores. Desta forma, as instituições financeiras disfarçaram essas hipotecas *suprime* utilizando um processo chamado de securitização, que funciona da seguinte forma: pegavam-se essas hipotecas com alto risco de inadimplência e vendia-se a investidores, que, teoricamente, sem conhecer os riscos, teriam lucros maiores. (CARVALHO, 2008, p. 19).

Para convencer essas pessoas a firmarem contratos de hipotecas, as financeiras proporcionaram diversos atrativos. Um desses foi o oferecimento de juros baixos no início do financiamento, já que eram contratos de longo prazo. Tudo correu bem enquanto a economia americana também crescia. Ocorre que a economia daquele país entrou em recessão, aumentando a taxa de desemprego e o poder aquisitivo da população. Tudo isso aliado ao fato de que as taxas de juros desses contratos passaram a aumentar vertiginosamente em decorrência do próprio contrato. (CARVALHO, 2008, p. 19).

Tudo isso era apenas a primeira fase da crise. Carvalho (2008, p. 20) explica o que ocorre a partir disso:

Quando os tomadores de hipotecas ficam inadimplentes e param de pagar os juros, aqueles investidores que compraram títulos baseados nessas hipotecas percebem que poderão não receber o retorno que esperavam. Quando essa percepção se espalha, aqueles outros investidores e instituições que compraram títulos parecidos começam a se perguntar se não é melhor se livrarem deles enquanto é tempo. Quando, porém, tentam vender esses papéis, percebem que não há muitos compradores, já que todos têm os mesmos temores. Com isso, os investidores concluem que têm um mico nas mãos, um papel cujo valor no mercado é muito menor que esperavam. Em termos técnicos, esses investidores descobrem que estavam expostos a um *risco de liquidez* (isto é, de impossibilidade de revenda sem prejuízo de um ativo qualquer) maior do que esperavam.

Diante de todo esse cenário, Carvalho (2008, p. 22) analisa a consequência que a crise econômica ocasionou no sistema financeiro:

Neste ponto, duas coisas acontecem. A primeira é que bancos e financeiros falidos, com ativos valendo menos que passivos, têm de ser fechados, ou sofrer intervenção, ou ser vendidos a outras instituições, que, em geral elas mesmas com problemas, relutam em fazer essas aquisições se não forem pressionadas pelo governo ou favorecidas com algum adocante, como aconteceu com o Bear Stearns, a Merrill Lynch, a AIG, a Fannie Mae e o Freddy Mac etc. A seqüência de falências, intervenções e vendas sob

estresse tende a espalhar a desconfiança e o medo não só no mercado financeiro, mas entre a sociedade em geral, que passa a temer por suas economias, já que nunca se sabe qual vai ser a “bola da vez até que ela caia na caçapa”. A segunda é que mesmo as instituições sobreviventes se retraem. Em parte porque compartilham o clima de temor e desconfiança, em parte porque sua capacidade de empréstimo diminui quando seu capital se contrai. O resultado é que os bancos e financeiras passam a emprestar menos, empresas se vêem sem capital de giro para produzir e consumidores deixam de adquirir bens duráveis porque não há crédito. Em suma, a economia *real* começa a esfriar, o crescimento econômico se desacelera ou se transforma em contração, o desemprego cresce e o risco de uma recessão séria se instala.

Diante disso, Ferrari (2008, p. 48) assevera que “não resta dúvida de que a atual crise financeira internacional deixa claro que os mercados não são eficientes e que, portanto, é necessária a mão visível do Estado para assegurar a “funcionalidade” da mão invisível do mercado.”

## 4 A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS NO BRASIL

No presente capítulo será exposta uma contextualização do que é flexibilização de normas laborais, a fim de tornar evidente a sua atualidade e importância.

Também serão tema de análise as causas de flexibilização, a diferença entre esse instituto e desregulamentação, as formas de flexibilização existentes e uma exposição jurisprudencial.

### 4.1. CONTEXTUALIZAÇÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

O Direito do Trabalho, que foi conquistado pelos trabalhadores através de grandes lutas, é hoje formado por princípios norteadores do direito, tendo como objetivo a tutela do trabalhador devido a sua condição de hipossuficiente perante o empregador, visando assim uma igualdade substancial, sem perder de vista a dignidade do trabalhador enquanto pessoa humana.

Nascimento (1995, p. 107) afirma que “Direito do trabalho é o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho, em sua estrutura e atividade.”

Não é possível abordar a flexibilização sem que seja levado em conta os princípios que regem o Direito do Trabalho, sob pena de retrocesso social, que é a “invalidação da revogação de normas que, regulamentando o princípio, concedam ou ampliem direitos fundamentais, sem que a revogação em questão seja acompanhada de uma política substitutiva equivalente.” (BARCELLOS, 2002, p. 69).

Acerca dos princípios que regem O Direito do Trabalho, leciona Martins (1995, p. 107):

O princípio é o primeiro passo na consecução de uma regulação, passo ao qual devem seguir-se outros. O Princípio alberga uma diretriz ou norte magnético, muito mais abrangente que uma simples regra; além de

estabelecer certas limitações, fornece diretrizes que embasam uma ciência e visam à sua correta compreensão e interpretação.

Todavia, como adverte Bonna (1995, p. 107),

embora muitas vezes sejam tomadas como sinônimos, a flexibilização não se confunde com a desregulamentação do direito do trabalho. Enquanto esta consiste na completa substituição das normas trabalhistas estatais pela regulamentação autônoma, aquela encerra apenas uma adaptação das leis laborais às novas realidades das relações de trabalho.

Assim, pode-se entender que flexibilização é nas palavras de Nassar (1991, p. 18-19):

“a capacidade dos indivíduos, na vida econômica, e, em particular no mercado de trabalho, de renunciar seus hábitos e de se adaptar a novas circunstâncias. Esta faculdade de adaptação depende, de um lado, das aptidões pessoais e, de outro, do clima existente. (...) Assim concebida, a flexibilidade situa-se num quadro mais amplo da capacidade de mudança sobre os planos econômicos e social, da qual deve ser experimentada tanto pelas instituições como pelos indivíduos, pelos empregadores e trabalhadores.

Cunha (1991, p. 18-19) ensina que:

A Flexibilização dos Direitos Trabalhistas consiste em toda e qualquer forma de modificação das relações trabalhistas típicas, o que, inexoravelmente, significa abrandamento ou mesmo supressão de direitos trabalhistas arduamente conquistados, posto que engendrado pelos detentores do capital e dos meios de produção e comercialização de riquezas, inserto sob a ótica imediata de corte de custos e aumento da produtividade, insculpido sob a ótica mediata de globalização e neoliberalismo.

Neste sentido, a flexibilização de normas também pode ser visto como um instrumento ideológico e bloqueador de prejuízos sociais, evitando-se a extinção das empresas e em consequência os empregos que geram, contextualizando, assim, a relação de emprego com a dinâmica econômica a que se submete. (CARVALHO, 2004, p. 2).

Assim, retira-se dos ensinamentos de Costa (1992, p. 779) o seguinte entendimento:

A flexibilização 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 capazes de compatibilizar seus interesses e os dos seus trabalhadores, tendo em vista a conjuntura mundial, caracterizada pelas rápidas flutuações do sistema econômico, pelo aparecimento de novas tecnologias e outros fatores que exigem ajustes inadiáveis.

A flexibilização das leis trabalhistas, segundo Cavalvanti (2002, p. 85), se torna possível, uma vez que:

A Constituição Brasileira de 1988 estabelece os três casos em que se pode suprimir direitos trabalhistas, a saber: o art. 7º, VI, que prevê redução do salário; o art. 7º, XII, que trata da redução da jornada de oito horas diárias de trabalho e o art. 7º, XIV, que prevê a redução da jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento. Nestes casos, cabe às partes envolvidas estabelecer as normas que passarão a reger suas relações de trabalho.

Importante reflexão acerca das mutações vivenciados no direito a fim de se voltar para a realidade foi feita por Reale (1995, p. 39):

a vida dos moldes jurídicos se desenvolvem entre dois fatores operantes, um visando à sua preservação e permanência, outro reclamando a sua reforma ou substituição, o que assegura à experiência dos modelos jurídicos uma autocorreção, num processo de marcado feedback, isto é, de contínua regeneração ou realimentação, a qual se dá em função de mutações operadas no plano dos fatores, dos valores e do próprio ordenamento normativo global, repercutindo imediatamente nos domínios cambiantes da Hermenêutica Jurídica.

Assim, “observa-se que o Direito trabalhista, não está à parte desse questionamento, pois, apresenta maior sensibilidade, devido a natureza das suas funções, a qual se desenvolve perante a sociedade, encaixando-se entre as pressões de ordem econômica e social existentes.” (NOBREGA, 2002. p. 74).

Nascimento (2003, p. 43) ensina que:

[...] o direito do trabalho contemporâneo, embora conservando a sua característica inicial centralizada na idéia de tutela do trabalhador, procura não obstruir o avanço da tecnologia e dos imperativos do desenvolvimento econômico, para flexibilizar alguns institutos e não impedir que, principalmente através do crescimento das negociações coletivas, os interlocutores sociais possam, em cada situação concreta, compor os seus interesses diretamente, sem a interferência do Estado e pela forma que julgarem mais adequadas ao respectivo momento.

Nessa esteira, Cavalcanti (2002, p. 89) leciona que:

a Carta Constituinte de 1988 é rígida, regulamentarista e cheia de minúcias, o que dificulta a sua adaptação às transformações políticas, sociais e econômicas. Atualmente, o Direito do Trabalho no Brasil, e a forma como ele tem sido estudado, encontram-se inertes face às mudanças verificadas por uma nova realidade social, o que evidencia uma forte influência do positivismo no sistema jurídico brasileiro.

Quanto ao interesse do trabalhador na flexibilização, Dallegrave (2009, p.56) aduz que “Em tempos de crise aguda, como a que estamos vivenciando, não

há dúvida de que todos devem colaborar. O governo deve agir com rapidez e intervir nas relações econômicas de forma a afetar as relações de trabalho.”

Prossegue afirmando que:

Em primeiro lugar é preciso distribuir melhor as horas de trabalho disponíveis no mercado por meio do implemento da redução da carga semanal de 44 para 40 horas, a exemplo do que já vem ocorrendo com outros países da Europa. Como segunda medida importante cabe ao governo propor a desoneração dos tributos fiscais e previdenciários sobre a folha de pagamento dos salários. Aliado a isso deve aumentar a oferta de crédito com juros baixos a fim de aquecer o mercado de consumo e os investimentos das empresas. O impacto dessas medidas será principalmente o de refrear o desemprego e reaquecer o consumo. (DALLEGRAVE, 2009, p.56).

Tendo em vista que “O direito reflete momentos históricos, políticos e ideologias que marcam em sua época a temporariedade das idéias e conceitos adotados pelos homens”, os aspectos econômicos, financeiros e produtivo são preponderantes, já que “a nova realidade econômica leva a tomar decisões imediatas para o incremento de sua competitividade e rentabilidade.” (BARROSO, 2005, p. 37/43).

Como ensina Nóbrega (2002, p. 75): “A imposição de um política econômica (tornando os mercados “livres”), tem suscitado um reestruturação que incide violentamente sobre as relações de trabalho, a partir de alguns fatores externos e determinantes”

Acerca desse contexto, Martins (2000, p. 45) entende que:

a flexibilização das normas do Direito do Trabalho visa assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, em contrapartida, a sobrevivência da empresa, por meio da modificação de comandos legais, procurando outorgar aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao empregador a possibilidade de adaptação de seu negócio, mormente em épocas de crise econômica.

Nota-se que não se pode confundir desregulamentação com o presente tema, como adverte Martins (2000, p. 26):

Não se confunde flexibilização com desregulamentação. 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. Na flexibilização são alteradas as regras existentes, diminuindo a intervenção do Estado, porém garantindo um mínimo indispensável de proteção ao empregado, para que este possa sobreviver, sendo a proteção mínima necessária. A flexibilização é feita com

a participação do sindicato. Em certos casos, porém, é permitida a negociação coletiva para modificar alguns direitos, como reduzir salários, reduzir e compensar jornada de trabalho, como ocorre nas crises econômicas.

Na mesma esteira entende Sussekind (2004b, pág. 52):

A desregulamentação do direito do trabalho, que alguns autores consideram uma das formas de flexibilização, com esta não confunde. A desregulamentação retira a proteção do Estado ao trabalhador, permitindo que a autonomia privada, individual ou coletiva, regule as condições de trabalho e os direitos e obrigações advindas da relação de emprego. Já a flexibilização pressupõe a intervenção estatal, ainda que básica, com normas gerais abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade. Precisamente porque há leis é que determinados preceitos devem ser flexíveis ou prever formulas flexíveis para sua aplicação.

Carvalho (2000) afirma que: “O principal objetivo da flexibilização nas relações de trabalho seria o de evitar a supressão das empresas, que resultaria no aumento das taxas de desemprego e no agravamento das condições socioeconômicas.”

A discussão acerca da flexibilização das normas trabalhistas em um contexto de crise econômica é assunto eminentemente recente, tanto que foi levado à cena pelo Presidente Luiz Inácio Lula da Silva na 98ª Conferencia Internacional do Trabalho, em Genebra, Suíça, em 15 de julho de 2009:

Quero felicitar a OIT por convocar esta reunião mundial sobre a crise do emprego. No momento em que vivemos a pior retração econômica global em muitas décadas, é fundamental que a comunidade internacional se una na busca de respostas. A OIT é o lugar certo para buscar soluções coordenadas para os impactos de uma crise que atinge a todos. Só neste ano, 50 milhões de trabalhadores poderão perder seus empregos. (SILVA, 2009).

E prossegue dizendo: “Construir um mercado de trabalho justo para todos significa também combater todas as formas de discriminação, sobretudo com base em raça e gênero. E levar em conta as necessidades das famílias dos trabalhadores.” (SILVA, 2009).

De outra banda, a grande preocupação com a possibilidade de flexibilizar as normas trabalhistas é se estará colocando em perigo as conquistas de anos em favor de interesses econômicos, pois “A flexibilização laboral transforma o eixo protetor institucional da norma em favor dos empresários, que intrinsecamente ligados ao contexto histórico do desemprego massivo se fazem politicamente fortes.” (BARROSO, 2005, p. 49).

Ainda, “Esta *diminuição* das conquistas dos trabalhadores tem seu reflexo imediato no social, com um pioramento da qualidade de vida dos cidadãos (sobretudo dos assalariados), em geral.” (BARROSO, 2005, p.49).

Tal retrocesso pode se tornar perigoso para o trabalhador, causando desgosto em muitos, como adverte Veríssimo (1996):

Na recente reunião dos sete de ouro para tratar do custo social da nova ordem econômica, os países mais ricos do mundo chegaram a uma conclusão sobre como combater o desemprego. Surpresa! Deve-se continuar enfatizando e receitando aos pobres austeridade fiscal sobre qualquer política de desenvolvimento e pedindo ao trabalhador que coopere, trocando a proteção social que tem pela possibilidade de mais empregos. Algo como continuar batendo no supercílio que já está sangrando. Chama-se isso não de crueldade ou chantagem, mas de flexibilização do mercado de trabalho. Podia se chamar de Maria Helena, não faria diferença -o neoliberalismo triunfante conquistou o direito de pôr os rótulos que quiser nos seus bíceps. Quem chama a volta ao capitalismo do século dezenove de modernidade e consegue vendê-la merece o privilégio.

Desta forma, “Através da flexibilização, o ajuste das condições de trabalho teria que acontecer mediante instrumentos de autoregulação, com o ajuste dos próprios interessados. Ou seja, apregoa-se a prevalência da negociação coletiva sobre a lei, a primazia do negociado sobre o legislado.” (CAVALCANTI, 2002, p. 89-90).

Todavia, “é necessário um refreamento no sentido de se garantir aos trabalhadores direitos fundamentais previstos na Constituição. Deve-se manter certas garantias constitucionais, a fim de que os trabalhadores não sofram a supressão de seus direitos fundamentais.” (CAVALCANTI, 2002, p. 90).

Costa (1992, p. 11) entende que é possível encontrar na flexibilização uma forma de proteção do trabalhador, como explica:

Esta flexibilização é perseguida através de uma equivalente proteção do trabalhador e da empresa, a fim de assegurar ocupação ao primeiro e garantir a sobrevivência da segunda, por intermédio de técnicas derogatórias das normas legais do Direito do Trabalho, procurando dar aos que trabalham e que é possível e, em contrapartida, aos que empresariam, o que é necessário.

O referido assunto é claramente exposto por Martins (2000, p. 43):

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, mais especificamente em relação a alimentos, em que o juiz, ao fixar os alimentos, deve constatar as

possibilidades econômicas de quem vai prestá-los em relação às necessidades do alimentado. O empregador não pode dar mais do que pode pagar. O empregado 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 ao Código Civil, em que, na aplicação da lei, o juiz atenderá aos 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 empregos aos trabalhadores. Estabelecer legislação extremamente rígida implicaria a extinção das empresas e, por consequência, dos empregos.

Assim, passa-se ao estudo das causas de flexibilização das normas trabalhistas.

#### 4.2 CAUSAS DA FLEXIBILIZAÇÃO

As transformações vividas atualmente em nosso planeta, resultante de uma revolução tecnológica, com o surgimento e crescimento da informática e robotização, afetaram de forma consubstancial a vida das pessoas, tendo reflexos também das relações de trabalho. (SUSSEKIND, 2005, p. 204).

Conforme elucida Martins (2000, p. 41) “o desenvolvimento econômico de cada país pode influenciar a contratação ou dispensa de trabalhadores.”

Souto Maior (2000, p. 20-22) discorre sobre o assunto da seguinte forma:

O direito do trabalho surge como fórmula da classe burguesa para impedir a emancipação da classe operária, mas, paradoxalmente, com ele inicia-se um processo de valorização do trabalho [...]. No entanto, atualmente, o mundo está passando por uma transformação estrutural importante. O intenso aprimoramento da tecnologia, provocado pela automação computadorizada, tem agravado o desemprego, o que aos poucos, obedecendo a velha lei da oferta e da procura, vai devolvendo ao trabalho o valor que sempre teve, qual seja, nenhum. [...] Nesta substituição do homem pela máquina - que, aliás, não é dado inédito na história -, há uma diminuição do valor do trabalho e, conseqüentemente, uma diminuição da importância do direito do trabalho (surgem as idéias de flexibilização e de desregulamentação). O trabalho volta, assim, a ser uma noção de direito, não de liberdade. Nesse novo contexto, do mundo do desemprego, o trabalho passa a ser visto até mesmo como um privilégio, tenha o valor que tiver.

Assim, Martins (2000, p. 40) ensina que:

As mudanças tecnológicas ocorreram a partir da automação, com a substituição dos trabalhadores por máquinas. Tecnologia é a sistemática aplicação da ciência a tarefas de ordem pública. Uma máquina faz o serviço de vários trabalhadores ao mesmo tempo. Não reclama, não fica doente nem falta, trabalha no frio ou no calor, no escuro ou no claro etc. Com a automação, são necessários menos trabalhadores para fazer as mesmas tarefas anteriormente desenvolvidas.

Diante desse contexto, “a partir de 1973 começaram a surgir as crises econômicas [...]” Sendo que “trouxeram as crises um agravamento dos processos inflacionários nos países de um modo geral, não apenas no Brasil e nos países em vias de desenvolvimento, mas em toda a parte.” (MARTINS, 2000, p. 41-42).

A referida crise trouxe mudanças do Direito Trabalhista, modificando a economia mundial e em consequência os sistemas produtivos. (MORAES, 2007, p. 99).

Acerca da crise ocorrida na década de 70, Nascimento (2007, p. 68-69) aduz que:

Na Europa, com reflexos no Brasil, diante da crise do petróleo de 1973, a necessidade do desenvolvimento das comunidades econômicas internacionais, o avanço da tecnologia e o desemprego levaram à revisão de algumas leis trabalhistas que influíram na formação de propostas destinadas a reduzir a rigidez de algumas delas, para que não dificultassem a criação de novos tipos de contratos individuais de trabalho que permitissem o aproveitamento de trabalhadores desempregados, como o contrato a tempo parcial, o contrato de reciclagem profissional por prazo determinado e a ruptura dos contratos de trabalho motivada por causas econômicas, técnicas ou de reorganização das empresas.

Silva (2007, p. 135) esclarece que as crises econômicas “são responsáveis pelas mutações no mundo do trabalho, fazendo surgir novas espécies de contratos nas relações laborais”.

Mais importante do que se pensa, esse fenômeno na economia mundial “não é casual nem isolado, mas corresponde a um processo histórico que, de algum modo torna pequeno nosso mundo, aproximando-se todas as suas partes. [...] Por isso, tem muito mais profundidade do que parece à primeira vista.” (RODRIGUEZ, 2002, p. 70).

Em meio a esse mundo globalizado e interligado, torna-se fácil a instalação de uma empresa em um país estrangeiro que oferecem melhores condições, fazendo com que, como adverte Martins (2000, p. 41):

Os capitais fogem de economias excessivamente regulamentadas, do ponto de vista do custo do trabalho. O mundo tem sido extremamente competitivo,

para efeito de colocação de produtos das empresas, com a concorrência entre Japão, Europa e Estados Unidos, em que se pretende colocar um produto pelo preço mais baixo possível, mas com a melhor qualidade desejada pelo consumidor.

Em decorrência disso, “os grandes capitais internacionais, na constatação de que os países desenvolvidos apresentam mercado saturado e mão-de-obra cara, buscam investir em países emergentes, que ostentam [...] mão-de-obra muito mais barata”. (MARTINS, 2006, p. 175).

Buscando maiores benefícios para a sua atividade econômica, as empresas buscam se instalar em países emergentes, dentre esses os que tem legislação laboral mais branda, a fim de não encontrarem problemas no desligamento dos empregados, acarretando, assim, menor ônus para a empresa. (MARTINS, 2006, p. 175-176).

Acerca da globalização Martins (2000, p. 42) tece seus ensinamentos da seguinte forma:

A globalização determinada a competição econômica internacional. Houve a expansão do comércio internacional. A partir da década de 1960, a tendência do sistema internacional foi a competição entre as empresas. Para onde são levados os capitais, são criados empregos. Os capitais fogem de economias excessivamente regulamentadas, do ponto de vista do custo do trabalho. O mundo tem sido extremamente competitivo, para efeito da colocação dos produtos das empresas, como a concorrência entre Japão, Europa e Estados Unidos, em que se pretende colocar um produto pelo preço mais baixo possível, mas com a melhor qualidade desejada pelo consumidor.

Martins (2000, p. 42) ainda esclarece que uma das causas de flexibilização são os encargos sociais elevados, como segue:

Quando os encargos sociais são altos, dificultam a contratação de trabalhadores, pretendendo-se estabelecer flexibilização de certas condições de trabalho, até dos próprios encargos sociais, talvez fosse possível a contratação mais trabalhadores. Os desempregados também têm dificuldade de nova contratação pela rigidez da legislação. A carga tributária excessiva incidente sobre as empresas é suscetível de afetar sua competitividade num contexto global. Entretanto, no sistema brasileiro, as contribuições têm natureza tributária (art. 149<sup>12</sup> da Constituição), só

---

<sup>12</sup> Art. 149. Compete exclusivamente à União instituir contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias profissionais ou econômicas, como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas, observando o disposto nos arts. 146, III, e 150, I e III, e sem prejuízo ao previsto no art. 195, § 6º, relativamente às contribuições a que alude o dispositivo. (...)

podendo ser modificadas por lei (art. 150, I, da Lei Maior<sup>13</sup>) e não por norma coletiva.

Nóbrega (2002, p. 75-76) assevera que são três as causas determinantes de flexibilização de normas trabalhistas, as enumerando da forma que segue:

A imposição de um política econômica (tornando os mercados “livres”), tem suscitado um reestruturação que incide violentamente sobre as relações de trabalho, a partir de alguns fatores externos e determinantes [...]

Passa, então, a enumerá-las, discorrendo inicialmente sobre a Revolução Tecnológica:

1- Revolução Tecnológica: Na opinião do sociólogo e ensaísta alemão Robert Kurtz: “pela primeira vez na história da modernidade, a nova tecnologia é capaz de economizar mais trabalho em termos absolutos, do que é necessário para a expansão dos mercados de novos produtos. Na terceira revolução industrial, a capacidade de racionalização é maior do que a capacidade de expansão. A eficácia de uma fase expansionista criadora de emprego deixou de existir. O desemprego tecnológico da antiga história da industrialização fez seu retorno triunfal, só que agora não se limita a um ramo de produção, mas se espalha em todas as indústrias, por todo o planeta”. Os trabalhadores, dispensados do trabalho assalariado, da condição que os mantinha como tais, entregues a si mesmos, sobrevivem em formas distintas em meio a toda sorte de privações. O trabalho vivo cede lugar em velocidade espantosa às máquinas automatizadas e autocontroladas. (NÓBREGA, 2002, p.75-75)

Prossegue explicando a globalização da economia:

2- Globalização da economia: É o novo nome do Imperialismo, mas dentro da perspectiva atual, correspondente à ampliação de contratos entre os povos por meio do comércio de produção industrializados. Diante desse panorama, alguns autores tiram as seguintes conseqüências: diluição e despersonalização da relação patrão empregado; o trabalho produtivo vai-se tornando cada vez mais intenso em conhecimento; há necessidade de desenvolver um esforço permanente de incorporar os setores atrasados de mão-de-obra; impõe-se a necessidade de reavaliar as regras que regulam as relações de trabalho, de modo a não perder a competitividade frente aos concorrentes internacionais. (NÓBREGA, 2002, p.75-76)

E, conclui com o Neoliberalismo:

3. Neoliberalismo: É a terceira causa que está determinando profundamente transformações nas relações de trabalho. Trata-se da visão modernizada do liberalismo econômico do séc.XVIII. As raízes do liberalismo, devem ser ressaltadas, pois estão fundadas no *darwinismo social*, na teoria da seleção natural, decorrente da “luta pela existência”. obsta, que isso não se faz, como na mencionada luta pela existência, de maneira livre, espontânea e

<sup>13</sup> Art. 150. Sem prejuízo de outras garantias asseguradas ao contribuinte, é vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios:

I – exigir ou aumentar tributo sem lei que o estabeleça;  
(...)

descontrolada, mas de modo programado e intencional, principalmente por meio das instituições bancárias internacionais destinadas ao fomento do desenvolvimento econômico mundial e intercontinental<sup>8</sup>. Um exemplo óbvio, implantado no Brasil é a intervenção do FMI (Fundo Monetário Internacional), coordenando os rumos da economia nacional. O concurso desses três agentes, é o que está determinando a vontade de implantar a flexibilização no ordenamento jurídico brasileiro. Para submeter-se às exigências que a ordem econômica atual os impõem. (NÓBREGA2002, p.75-76)

Não obstante a isso, pode-se afirmar que “o discurso da flexibilização plantou-se na perspectiva de uma revisão da natureza e da função do Direito do Trabalho.” (FERNANDES, 1988, p.14).

Isso faz com que, conforme Fernandes (1988, p. 11):

o modelo dito ‘clássico’ dos ordenamentos laborais, baseado na identificação de um arquétipo relacional com o vínculo empregatício, e inspirado na necessidade social de tutela da parte mais fraca nesse esquema contratual, é um modelo sitiado pelo adensamento de novas realidades sócio-econômicas, e colocando numa ‘crise de identidade’ manifesta.

Diante de tudo isso, Martins Nóbrega (2002, p. 75-76) enfatiza que “Diante da realidade atual, não se pode admitir legislação rígida e outros procedimentos que estabeleçam emprego vitalício, trabalho a tempo integral, jornada inflexível etc.”

#### 4.3 DIFERENÇA ENTRE FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO

Para o melhor entendimento do tema discutido no presente trabalho, faz-se importante tecer algumas considerações acerca da diferença entre flexibilização de normas trabalhistas e desregulamentação, fazendo-o com um breve conceito de cada instituto.

### 4.3.1 Flexibilização

É necessária uma distinção entre os institutos da flexibilização e desregulamentação, uma vez que deveras distintos, já que na flexibilização há um mínimo garantido na legislação, que apenas se atem a generalidades, deixando as minúcias de cada relação para as negociações coletivas, onde se alcançará com maior eficácia o contentamento das partes. (MARTINS, 2000, p. 26).

Martins (2000, p. 25) assim define flexibilização:

A flexibilização do Direito do Trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, política ou social na relação entre o capital e o trabalho. [...] visa assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, em contrapartida, a sobrevivência da empresa, por meio da modificação de comandos legais, procurando outorgar aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao empregador a possibilidade de adaptação de seu negócio, mormente em épocas de crise econômica.

Silva (2001, p. 335) entende que:

[...] a flexibilidade do direito do trabalho é a acomodação das normas jurídicas às contingências da empresa capitalista, isto é, a facilidade de seu manuseio pelo moderno “empreendedor”, e a flexibilização do direito do trabalho é o intento avesso à regulamentação rígida, por meio da criação estatal de normas jurídicas facilmente manejáveis.

No mesmo norte, Leite (1997, p. 114) explica que a flexibilização do Direito do Trabalho “é um processo de quebra de rigidez das normas, tendo por objetivo, segundo seus defensores, conciliar a fonte autônoma com a fonte heterônoma do direito do trabalho, bem como a saúde da empresa e a continuidade do emprego.”

Souto Maior (2000, p. 139) entende da seguinte forma o instituto:

Por flexibilização entende-se a adaptação das regras trabalhistas à nova realidade das relações de trabalho, que permite e, muitas vezes, exige um reordenamento do sistema jurídico, não necessariamente no sentido de diminuição de direitos ou de exclusão de regras positivadas, mas no sentido de regular, de modo diferente, as relações de trabalho.

Assevera Nascimento (2004, p. 152):

*Flexibilização* do direito do trabalho é a corrente de pensamento segundo a qual necessidades de natureza econômica justificam a postergação dos

direitos dos trabalhadores, como a estabilidade no emprego, as limitações à jornada diária de trabalho [...]

Para Nassar (1991, p. 18-19), a flexibilização é:

[...] a capacidade dos indivíduos, na vida econômica, e, em particular no mercado de trabalho, de renunciar seus hábitos e de se adaptar a novas circunstâncias. Esta faculdade de adaptação depende, de um lado, das aptidões pessoais e, de outro, do clima existente. (...) Assim concebida, a flexibilidade situa-se num quadro mais amplo da capacidade de mudança sobre os planos econômicos e social, da qual deve ser experimentada tanto pelas instituições como pelos indivíduos, pelos empregadores e trabalhadores.

A flexibilização não significa o retorno a uma absoluta ausência do Estado. Pelo contrário, quer dizer que o Estado está presente, porém, de uma forma mais branda, menos minuciosa, deixando a regulamentação das particularidades das relações de trabalho para as partes, as quais tem maior possibilidade de prever situações que modifiquem a realidade. (MALHADAS, 1991, p. 145).

Importante para a sustentação de uma empresa em tempos de crise, a flexibilização se concebe como uma “resposta à necessidade de se manterem competitivos e se ajustarem novos métodos de produção.” (PASTORE, 1994, p.17).

Passa-se agora a conceituação de desregulamentação para que se tenha a partir daí a diferença entre um e outro.

#### **4.3.2 Desregulamentação**

Seguindo a mesma esteira, a fim de distinguir flexibilização e desregulamentação, traz-se a baila conceito elaborado por Nascimento (2004, p. 153):

*Desregulamentação* é vocábulo que deve ser restrito ao direito coletivo do trabalho, e não aplicado, portanto, ao direito individual do trabalho para qual existe a palavra *flexibilização*. Portanto, a *desregulamentação* é política legislativa de redução da interferência da lei nas relações coletivas de trabalho, para que se desenvolvam segundo o princípio da liberdade sindical e a ausência de leis do Estado que dificultam o exercício dessa liberdade.

Sussekind (2005, p. 206) alerta para que não haja confusão entre um instituto e outro:

[...] a *desregulamentação* do Direito do Trabalho, que alguns autores consideram uma das formas de flexibilização, com esta não se confunde. A desregulamentação retira a proteção do Estado ao trabalhador, permitindo que a autonomia privada, individual ou coletiva, regule as condições de trabalho e os direitos e obrigações advindos da relação de emprego.

Em que pese o entendimento majoritário seja pela distinção conceitual entre flexibilização e desregulamentação, como ensinam Martins e Delgado, há entendimento de que se tratam de sinônimos, como obtempera Mannrich (1998, p. 72):

A flexibilização transformou-s num dos mais instigantes temas do direito do trabalho, pelo seu fascínio ideológico, independentemente da dogmática jurídica. Esse fenômeno, também conhecido por desregulamentação, direito do trabalho da crise ou da emergência, impacto da crise econômica, impacto das novas tecnologias, contratos atípicos, direito de adaptação, segundo as mais diversas ideologias, vem revolucionando o direito do trabalho em face dos impactos provocados pela crise econômica.

Adota-se, pois, no presente trabalho, o entendimento que se são institutos diferentes, como elucida Martins (2000, p.26):

Não se confunde flexibilização com desregulamentação. 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.

Desta forma, tem-se que “Desregulamentação identifica-se com a idéia de eliminação de diversas regras trabalhistas, buscando a regulamentação por ação dos próprios interessados.” (SOUTO MAIOR, 2000, p. 139).

Assim, findada a diferenciação entre os institutos acima mencionados, passa-se a análise dos instrumentos de flexibilização existentes no ordenamento jurídico brasileiro, a fim de adequar as relações de trabalho com a realidade vivenciada entre as partes contratantes.

## 4.4 INSTRUMENTOS FLEXIBILIZADORES

O Direito Trabalhista pátrio autoriza a flexibilização das normas trabalhistas, podendo ser encontradas na própria Constituição Federal, na Consolidação das Leis Trabalhista e na diversa legislação esparsa.

Existem algumas formas de flexibilização, as quais “podem ser: (1) da remuneração; (2) da jornada de trabalho; (3) da contratação; (4) do tempo de duração do contrato; (5) da dispensa do trabalhador.” (MARTINS, 2000, p. 47).

Deste modo, serão analisadas a seguir algumas dessas formas, as que surtem maior influencia na continuidade da atividade econômica e manutenção do emprego em tempos de crise econômica, as quais sejam: Redução Salarial; Regime Parcial; Trabalho em domicílio e Alteração da Jornada Mínima.

### 4.4.1 Redução Salarial

De acordo com os ensinamentos de Nascimento (2004, 777) “o salário é a contraprestação do trabalho na troca que o empregado faz com o empregador, fornecendo a sua atividade e dele recebendo a remuneração correspondente.”

Já nas palavras de Sussekind (2005, p. 347) o salário é:

[...] contraprestação devida e paga pelo empregador ao empregado, pelos serviços que lhe são prestados, o art. 457<sup>14</sup> precitado não adotou, entretanto, como já se tem afirmado, a regra absoluta segundo a qual só deve ser entendida como salário a retribuição que corresponde ao pagamento de um serviço efetivamente prestado ao empregador.

Na mesma toada:

É que a própria Consolidação, assim, como as leis de proteção ao trabalho que lhe sucederam, consagra diversas exceções a essa regra, considerando como de serviço efetivo o período em que o empregado

---

<sup>14</sup> Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

esteja a disposição do empregador, aguardando ordens, sem trabalhar (art. 4º da CLT<sup>15</sup>) (Sussekind, 2005, p. 347).

O salário do trabalhador é, em regra, irredutível. No entanto, conforme previsão do artigo 7º, inciso VI da Constituição Federal<sup>16</sup>, o salário pode ser reduzido mediante convenção ou acordo coletivo. (MARTINS, 2000, p. 69).

Permita o Direito Laboral a redução salarial em algumas hipóteses, como se observa no art. 503 da Consolidação das Leis do Trabalho:

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.

Acerca da recepção do referido dispositivo pela Constituição de 1988, Delgado (2002, p. 733) assim esclarece:

A Carta de 88 recepcionou, entretanto, apenas em parte esses dispositivos. De um lado, revogou tanto a redução unilateral (art. 503), como a obtida através de sentença (Lei n. 4.923<sup>17</sup>), já que viabiliza semelhante prática

---

<sup>15</sup> Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

<sup>16</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

<sup>17</sup> Art 1º Fica instituído, em caráter permanente, no Ministério do Trabalho e Previdência Social, o registro das admissões e dispensas de empregados nas empresas abrangidas pelo sistema da Consolidação das Leis do Trabalho. Parágrafo único. As empresas que dispensarem ou admitirem empregados ficam obrigadas a fazer a respectiva comunicação às Delegacias Regionais do Trabalho, mensalmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente, em relação nominal por estabelecimento, da qual constará também a indicação da Carteira Profissional ou, para os que ainda não a possuem, nos termos da Lei, os dados indispensáveis à sua identificação pessoal. Art 2º A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitória e temporariamente, 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. § 1º Para o fim de deliberar sobre o acordo, a entidade sindical profissional convocará assembleia-geral dos empregados diretamente interessados, sindicalizados ou não que decidirão por maioria de votos, obedecendo as normas estatutárias. § 2º Não havendo acordo, poderá a empresa submeter o caso à Justiça do Trabalho, por intermédio da Junta de Conciliação e Julgamento ou, em sua falta, do Juiz de Direito, com jurisdição na localidade. Da decisão de primeira instância caberá recurso ordinário, no prazo de 10 (dez) dias, para o Tribunal Regional do Trabalho da correspondente Região, sem efeito suspensivo. § 3º A redução de que trata o artigo não é considerada alteração unilateral do contrato individual de trabalho para os efeitos do

reduzora somente através de negociação sindical coletiva (artigos 7º, VI e 8º VI, CF/88). Contudo, produziu inquestionável recepção quanto à motivação tipificada proposta pelos dois antigos diplomas legais. Nesse contexto, descabe acolher-se como viável, juridicamente, a redução salarial negociada, mas destituída de qualquer fundamento tipificado. [...].

Deste modo, sobre a redução salarial, assevera Martins (2000, p. 69) que: “Havendo redução salarial, pode o empregador desistir de dispensar trabalhadores, dentro de um período em que há maior retração da economia.”

Nascimento (2004, p. 744) alerta para um novo panorama de salários em decorrência da flexibilização:

Um dos efeitos que desde logo podem ser percebidos diante do novo quadro sobre a qual atua o direito do trabalho, sob a perspectiva da reconsideração de alguns conceitos, tendo em vista a flexibilização, é a valorização das suas fontes normativas clássicas, reordenadas para as suas funções tradicionais, o que afasta a excessiva legislação salarial, substituída pelas convenções coletivas de trabalho [...].

Martins (2000, p. 71) apresenta vantagens advindas da possibilidade de flexibilização salarial:

Há propostas de flexibilização salarial de que certos benefícios que são concedidos ao empregado não sejam considerados como salário. Assim, o empregador irá concedê-los, sem a discussão se haverá incorporação em outras verbas ou se terá a incidência de FGTS e da contribuição previdenciária. Poderia ocorrer esse fato com o chamado salário-utilidade, previsto no art. 458 da CLT<sup>18</sup>.

---

disposto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho. Art 3º As empresas que tiverem autorização para redução de tempo de trabalho, nos termos do art. 2º e seus parágrafos, não poderão, até 6 (seis) meses depois da cessação desse regime admitir novos empregados, antes de readmitirem os que tenham sido dispensados pelos motivos que hajam justificado a citada redução ou comprovarem que não atenderam, no prazo de 8 (oito) dias, ao chamado para a readmissão. § 1º O empregador notificará diretamente o empregado para reassumir o cargo, ou, por intermédio da sua entidade sindical, se desconhecida sua localização, correndo o prazo de 8 (oito) dias a partir da data do recebimento da notificação pelo empregado ou pelo órgão de classe, conforme o caso. § 2º O disposto neste artigo não se aplica aos cargos de natureza técnica.

<sup>18</sup> Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. § 1º Os valores atribuídos às prestações "in natura" deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário-mínimo (arts. 81 e 82). § 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; V – seguros de vida e de acidentes pessoais; VI – previdência privada; § 3º - A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se

E, finaliza dizendo:

Caso a utilidade não fosse considerada salário, o empregador iria fornecer determinados benefícios ao empregado, como alimentação, transporte etc., pois, em contrapartida, não teria de se preocupar com a integração de tais utilidades no salário e com a incidência de encargos sociais, que encarecem seu fornecimento. (MARTINS, 2000, p. 71).

Assim, passa-se a análise do próximo instrumento flexibilizador.

#### 4.4.2 Regime de Trabalho a Tempo Parcial

No trabalho em tempo parcial “apenas parte do tempo é utilizado para o trabalho. Parte da jornada ou da semana é utilizada para o trabalho. No restante do período, o empregado dedica-se a outras atividades.” (MARTINS, 2000, p. 56).

O trabalho a tempo parcial é aquele que não excede 25 (vinte e cinco) horas por semana, conforme previsão do art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>19</sup>. (MARTINS, 2000. p. 57).

Alencar (2009) assim define o referido tipo de contratação:

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25h semanais. O salário é proporcional à sua jornada semanal, calculado em horas, adotando como parâmetro os empregados que cumprem, nas mesmas funções, jornada de tempo integral, de 44h semanais. Os empregados submetidos ao regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. Isso é um gatilho para impedir o abuso por parte do empregador dessa modalidade contratual, em face o pagamento de salário reduzido.

E, o mesmo doutrinador prossegue explanando:

Uma empresa que tem o seu quadro todo em regime de 44h semanais, pode transformar estes em regime de tempo parcial, porém mediante opção dos atuais empregados e homologada em instrumento coletivo firmado com

---

destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual. § 4º - Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de co-habitantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.

<sup>19</sup> Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais. § 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

o sindicato de classe. As vezes é uma medida de sobrevivência da empresa e dos empregos. (ALENCAR, 2009).

O referido tipo de contrato se mostra atual e oportuno para a nova dinâmica de produção mundial, tanto que já no ano de 1995 o Comitê Econômico e Social das Comunidades Européias elaborou um parecer em sua 329ª reunião da plenária discorrendo sobre o tema, como se observa de notícia do site do Departamento intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE:

Do ponto de vista da procura, a internacionalização do mercado de trabalho, a aceleração do desenvolvimento tecnológico e as mudanças nas exigências do consumidor são alguns fatores, apontados no parecer, para que se exija que "os empregados possam ser utilizados num leque mais variado de postos de trabalho". Com isso, devem surgir padrões de trabalho também mais adaptados a nova realidade, quanto ao horário de funcionamento das empresas e aos ramos de atividade. Além disso, "os padrões de trabalho estão se tornando cada vez menos normalizados; a semana de trabalho em tempo integral, com dias fixos de trabalho de segunda-feira de manhã a sexta-feira à tarde, tornou-se cada vez menos comum e apropriada nos setores industriais e dos serviços (privados e públicos) que não têm, normalmente, tido padrões regulares de trabalho. Especialmente nos setores de serviços, foram criados muitos empregos flexíveis e a tempo parcial. Nos setores produtivos, as horas extraordinárias freqüentes e o trabalho por turnos são cada vez mais correntes."

E, finaliza trazendo as conclusões do parecer:

O parecer do Comitê Econômico Europeu conclui que a reorganização e redução do tempo de trabalho pode ser instrumento importante para melhorar a situação do emprego, do progresso social e do bem-estar, em particular nos países da União Européia. Mesmo porque, a gestão do tempo de trabalho ganha cada vez maior importância do ponto de vista das negociações entre patrões e empregados. No entanto, não há um modelo único para esta reorganização e redução que possa ser imposto por decreto, mas formas estabelecidas de acordo com as necessidades: (...) "Tais convenções coletivas - aponta o Comitê - também dão a possibilidade de encontrar um melhor equilíbrio entre os interesses dos diferentes grupos de trabalhadores. Os padrões de flexibilidade 'orientados para o exterior' estabelecidos pela gestão, tais como os contratos por encomenda, trabalho temporário e subcontratação poderão ser direcionados para uma flexibilidade 'virada para o interior', se os gestores puderem dispor, de uma forma mais flexível, de um 'núcleo' de trabalhadores regulares. As vantagens qualitativas para a gestão poderão ser acompanhadas por melhorias em termos de segurança de emprego e condições de trabalho para a 'força de trabalho flexível' (na qual estão sobre-representados os novos participantes do mercado de trabalho - mulheres, jovens, migrantes) de forma a poder integrá-la mais facilmente na organização do trabalho remodelada."

Ressalta-se que: "No trabalho a tempo parcial, há a possibilidade da abertura de várias vagas da empresa, diminuindo o desemprego." (MARTINS, 2000, p. 57)

Ainda, conforme Martins (2000, p. 61-62) ensina:

[...] é mister que tenha a aceitação não só do empregado, mas, principalmente do empregador. Se tal modalidade de trabalho tiver um custo menor que a contratação por tempo indeterminado, com certeza o empregador vai adotá-la. Ao contrário, irá evitá-la ou desprezá-la. O trabalho a tempo parcial pode ajudar a minorar os efeitos do desemprego; porém, dependendo da hipótese, pode constituir-se numa forma de desemprego parcial, dada sua precariedade. Entretanto, é melhor ter um emprego, ainda que o salário seja modesto e o trabalho seja em algumas horas do dia, do que simplesmente não ter emprego.

Passa-se a análise do próximo instrumento flexibilizador, o qual seja a alteração da jornada mínima de trabalho.

#### 4.4.3 Alteração da Jornada de Trabalho

No que tange a duração do trabalho, tem-se tal assunto regulado no inciso XIII, do art. 7º da Constituição Federal<sup>20</sup>, bem como no art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>21</sup>.

Pode-se entender jornada de trabalho como “medida do tempo de trabalho” (NASCIMENTO, 2002, p. 860).

O mesmo doutrinador prossegue dizendo que:

A lei brasileira acolhe a teoria restrita do tempo efetivamente trabalhado, o tempo em que o empregado permanece, mesmo sem trabalhar, à disposição do empregador e quando, em casos especiais, manda computar como de jornada de trabalho o tempo em que o empregado se locomove para atingir o local de trabalho – tempo *in itinere* -, como previsto no artigo 58, § 2º, quando o trabalho for prestado em local não servido por transporte público ou for de difícil acesso e a empresa fornecer condução [...] (NASCIMENTO, 2002, p. 861)

Sussekind (2005, p. 801) entende a flexibilização da jornada de trabalho da seguinte forma:

<sup>20</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) 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; [...]

<sup>21</sup> Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho. [...]

[...] em estabelecerem-se jornadas variáveis, de forma a que, em determinado período, correspondam ao total das respectivas jornadas normais, ou na formação de um stock de horas suprimidas em certo prazo, que podem ser utilizadas de conformidade com o estipulado no instrumento da negociação coletiva [...]

Com a diminuição da jornada de trabalho pode-se atingir um índice maior de geração de empregos, pois com as jornadas com duração menores mais postos de trabalhos surgirão, já que se fará necessário número maior de pessoas para suprir as necessidades de produção das empresas. (MARTINS, 2000, p. 65).

Importante salientar que a flexibilização da jornada de trabalho acarreta vantagens ao trabalhador, uma vez que pode utilizar com mais proveito o seu tempo livre, diminuindo a possibilidade de doenças ocupacionais. (MARTINS, 2000, p. 68).

A flexibilização da jornada de trabalho pode se dar de algumas formas, “como a anualização, a recuperação, horários individualizados, horários cíclicos. (MARTINS, 2000, p. 65).

Criou-se no ano de 1998 o “banco de horas” mediante acordo ou convenção coletiva, com a adição da Lei n. 9.601.

Ainda, tal instituto também é previsto no § 2º do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>22</sup>, estabelecendo que a compensação das horas laboradas pelo trabalhador deverá ocorrer no prazo de um ano.

Delgado (2002, p. 832) esclarece que a compensação de jornada “[...] traduz mecanismo flexibilizatório importante ressalvado pela Constituição no conjunto de suas regras imperativas concernentes a duração do trabalho.”

Tem-se, também, o turno ininterrupto, previsto no art. 7º inciso XIV da Constituição Federal, *in verbis*: “XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.”

Acerca do referido instituto colhe-se conceito trazido por Alexandrino (2002, p. 196):

Turno ininterrupto é aquele em que equipes de trabalhadores se sucedem na mesma empresa, no mesmo local de serviço, cada trabalhador

---

<sup>22</sup> Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.(...) § 2º Poderá ser dispensado o 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 um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.[...]

cumprindo individualmente diferentes períodos de trabalho (manhã, tarde e noite), em forma de rodízio, que permitam o funcionamento ininterrupto da empresa.

De acordo com o que ensina Martins (2000, p. 457), turno ininterrupto de revezamento consiste:

[...] deve-se entender o trabalho realizado pelos empregados em que se sucedem no posto de serviço, na utilização dos equipamentos, de maneira escalonada, para períodos distintos de trabalho. O legislador constituinte referiu-se, porém, a turnos ininterruptos de revezamento e não a jornadas ininterruptas de revezamento. Se a jornada fosse ininterrupta não haveria necessidade de interrompê-la para a concessão de intervalo. O objetivo do constituinte foi reduzir a jornada nos turnos ininterruptos de revezamento para seis horas [...]

Ainda, salienta-se que as convenções ou acordos coletivos poderão estabelecer turnos ininterruptos de revezamento com jornadas maiores a seis horas, haja vista previsão constitucional autorizadora de flexibilização sob orientação sindical. (SUSSEKIND, 2005, p. 816)

Por conseguinte, Martins (2000, p. 65) fulmina afirmando que a flexibilização da jornada de trabalho:

Pode proporcionar maior produtividade na empresa, pois o empregado trabalha mais descansado. É sabido que o maior índice de acidentes do trabalho ocorre no período da prorrogação da jornada de trabalho, quando o empregado já está cansado. O trabalhador esgotado fisicamente tem baixo rendimento, baixa produtividade.

Passe-se, então, a análise do último instrumento flexibilizador abordado no presente trabalho, o qual seja, trabalho em domicílio.

#### **4.4.4 Contrato de Trabalho em Domicílio**

Esse tipo de contrato vem sendo largamente utilizado em decorrência dos avanços da tecnologia, como aduz Nascimento (2001, p. 174):

[...] não há dúvida de que a utilização em maior escala do trabalho em domicílio constituiu forma de flexibilização, já que a atividade laboral é realizada fora do estabelecimento da empresa, mitigando-se o requisito da subordinação, pela maior quantidade de ordens diretas recebidas pelo empregador.

Martins (2000, p. 53) ensina que:

O trabalho à distância é uma espécie de flexibilização da relação de emprego, já que as tarefas são prestadas fora do âmbito da empresa. A subordinação pode ficar mitigada, porque o número de ordens de serviço pode ser menor, justamente pelo fato de que o empregado não trabalha no ambiente da empresa.

Tem-se usado de forma maciça o chamado teletrabalho, onde o trabalho é prestado na residência do empregado, sendo que esse se comunica com a empresa através das tecnologias disponíveis, tais como informática e telecomunicação. (NASCIMENTO, 2002, p. 174).

Esse tipo de prestação de serviço não se distingue do que se realiza nas dependências da empresa, conforme disciplina o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que devidamente comprovada a relação de emprego. (MARTINS, 2000, p. 53).

Martins (2000, p. 53-54) assim discorre sobre a caracterização do vínculo empregatício nos contratos de trabalho em domicílio:

Para a caracterização do vínculo de emprego com o empregador, é preciso que o empregado em domicílio tenha subordinação, que poderá ser medida pelo controle do empregador sobre o trabalho do empregado, como estabelecendo cota de produção, determinando dia e hora para entrega do produto, qualidade da peça etc. A pessoalidade também será necessária para a confirmação do contrato de trabalho, pois se o trabalhador é substituído por familiar na prestação de serviços, não há pacto laboral. Os familiares poderão colaborar, porém não de forma freqüente.

Atualmente, as tecnologias dispostas nos meios de comunicação, tais como telefonia, computadores e internet, permitem a execução dos serviços na residência do empregado, tornando dispensável a presença desse nas dependências físicas da empresa. (NASCIMENTO, 2003, p. 881)

A flexibilização se verifica nesse tipo de contrato de trabalho, uma vez que permite para o empregado organizar seu horário de trabalho da forma que melhor lhe favoreça, contribuindo, assim, para um maior convívio familiar e social e proporciona oportunidade de aperfeiçoamento técnico do profissional, já que pode reduzir a jornada em alguns dias. Para o empregador, esse tipo de contrato encontra vantagens no fato de poder reduzir custos com disponibilização de estrutura física para acolher o empregado. (NASCIMENTO, 2002, p. 162, 185).

## 5 CONCLUSÃO

O Direito do Trabalho nasceu com a finalidade de proteger o trabalhador de situações desumanas as quais era submetido, conseguindo, através dos tempos, com muitas lutas, direitos que os protegem e garantem condições necessárias para o exercício do labor com dignidade e possibilidade de engrandecimento pessoal.

As relações de trabalho vêm mudando com o passar do tempo em decorrência da nova realidade econômica posta após as crises econômicas mundiais, alterando fortemente aquilo que o homem estava acostumado.

Não se pode negar que com retrocessos econômicos as empresas ficam com mercados de venda reduzidos e por isso produzem menos e vendem menos, afetando conseqüentemente os trabalhadores, já que precisam diminuir gastos para se manterem ativas.

Diante disso, as normas trabalhistas rígidas acabam por afetar de forma negativa as relações de emprego, vez que tornam o trabalhador um gosto excessivo em tempos que os gastos devem ser minimizados.

Para que esses postos de trabalho não se extingam ou para que as empresas não tenham que “fechar as portas” tem-se um instrumento ao alcance com a finalidade de adequar as normas do Direito do Trabalho a nova realidade e as necessidades das partes envolvidas.

A flexibilização das normas trabalhistas não significa um retrocesso de direitos adquiridos, mas sim uma alternativa de manutenção de emprego, mesmo que algumas vantagens sejam suprimidas por certo tempo.

Formas de contratação diferentes das convencionais podem ser colocadas em uso para preencher as necessidades das empresas, tais como contrato a tempo parcial, onde o trabalhador presta serviços em apenas parte da jornada normal, redução salarial, onde a empresa diminui gastos em período de retração econômica, diminuição de jornada, gerando mais postos de trabalho, e o contrato de prestação de serviço em domicílio, onde os gastos do empregador com espaço físico para acolher o empregado podem ser minorados.

Ademais, a legislação brasileira prevê e admite a flexibilização das normas laborais, conforme as previsões do art. 7º da Constituição Federal.

Por fim, conclui-se que a flexibilização das normas trabalhistas constitui um instrumento importante a ser utilizado pelas empresas brasileiras a fim de ultrapassar momentos de crises econômicas normalmente, mantendo a atividade empresarial ativa e por consequência os postos de trabalhos dos empregados.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Ivete Batista da Silva. **Liberalismo e Neoliberalismo: Fases da Construção da Sociedade e da Economia Capitalista Atual no Ocidente e no Oriente**. Uberlândia: Olhares e Trilhas, 2006.

ARAÚJO, José Prata. **Manual dos Direitos Sociais da População; as reformas constitucionais e o impacto nas políticas sociais**. Belo Horizonte/MG: Editora e Gráfica O Lutador, 1998.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** 6.ed. São Paulo: Cortez, 1999.

BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BARBOSA, Rui. A questão social e política do Brasil. Conferência pronunciada no Teatro Lírico do Rio de Janeiro, 20 de março de 1919. São Paulo: Ltr. Rio de Janeiro: Fundação Casa Rui Barbosa, 1988.

BARROSO, Fabio Túlio. **Novo contrato de trabalho por prazo determinado**. Flexibilização Laboral e Internacionalização das Relações de Trabalho. Curitiba: Juruá, 2005.

BOITO JR., Armando, **Política Neoliberal e Sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Xamã, 1999.

BOTTOMORE, Tom e OUTHWAITE, William. **Dicionário do Pensamento Social do Século XX**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editores, 1996.

BRAGA, Fernando. **Conservadorismo, liberalismo e socialdemocracia: um estudo de direito político**. 1997.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**, disponível em <[HTTP://www.presidencia.gov.br](http://www.presidencia.gov.br)> Acesso em 03/04/2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, disponível em <[HTTP://www.presidencia.gov.br](http://www.presidencia.gov.br)> Acesso em 03/04/2010.

BRESSER, Luiz Carlos. **Crise e Recuperação da Confiança**. In: Dossiê da Crise. Associação Keynesiana Brasileira. 2008. Disponível em <<http://www.ppge.ufrgs.br/akb>>.

CARDOSO, Fernando Henrique. **A Social-Democracia. O que é o que propõe para o Brasil**. 1ª edição São Paulo, março de 1990.

CAMPANA, Priscila. **O impacto do neoliberalismo no Direito do Trabalho: desregulamentação e retrocesso Histórico.** Brasília, 2000.

CARVALHO, Fernando Cardim de. **Entendendo a Recente Crise Financeira Global.** In: Dossiê da Crise. Associação Keynesiana Brasileira. 2008. Disponível em <<http://www.ppge.ufrgs.br/akb>>.

CARVALHO, LUIZ Henrique Sousa de. **A flexibilização das relações de trabalho no Brasil em um cenário de globalização econômica.** Disponível em <<HTTP://www1.jus.com.br/doutrina/texto>> Acessado em 14/04/2010.

CAVALCANTI, Ana Karolina Soares. **A REGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS.** Revista do TRT da 12ª Região. 2002.

COSTA, Orlando Teixeira da. **Direito alternativo ou flexibilização.** Revista Ltr, n. 56. São Paulo, 1992.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do trabalho.** 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **O direito do Trabalho em tempos de Crise Econômica.** 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Ltr, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Ltr, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 6. ed. São Paulo: Ltr, 2007.

DOBB, Maurice. **A evolução do capitalismo.** 7 ed. São Paulo. Ed. Guanabara, 1987.

DRAIBE, Sonia & HENRIQUE, Wilnês. **Welfare State, Crise e Gestão da crise.** In: Revista Brasileira de Ciências Sociais, vol.3, nº 6, São Paulo: ANPOCS, 1988.

FERRARI FILHO, Fernando. **A Crise das Finanças Desregulamentadas: o que fazer?** In: Dossiê da Crise. Associação Keynesiana Brasileira. 2008. Disponível em <<http://www.ppge.ufrgs.br/akb>>.

GIGLIO, Wagner D.. **O futuro do direito do trabalho.** Revista Síntese Trabalhista, Porto Alegre, vol.16, nº 185, p. 15-19, nov. 2004.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

GUIMARÃES, Samuel Pinheiro. **Globalização, guerra e violência.** In: NOVAES, Adauto (org.). **A crise do Estado-nação.** Rio de Janeiro: 2003

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**, 4 ed. São Paulo, Ed. Loyola, 1994.

HOBBSBAWM, Eric. **A era do capital** - 10 ed. São Paulo. Ed. Paz e terra, 2004.

KOHL, Rosana Cristina. **CRISE DO CAPITALISMO E SEUS DESDOBRAMENTOS SÓCIO ECONÔMICO-CULTURAIS**. [s.d]

LEFRANC, George. **Socialismo Reformista**. Lisboa: Circulo dos Leitores, 1974.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direito do Trabalho: primeiras linhas**, 1997.

LOWY, Michael; BENSALID Daniel. **Marxismo Modernidade e Utopia** . São Paulo: Xamã, 2000.

LYRA, Diego e COSTA, Rodolfo Ferreira Ribeiro da. **A CRISE ECONÔMICA ATUAL E O MUNDO DO TRABALHO**. [s.d].

MALHADAS, Júlio Assunção. **Curso de direito constitucional do trabalho: a flexibilização das condições em face da nova constituição**. In: ROMITA, Arion Sayão (coord.). Curso de Direito Cosnstitucional do Trabalho. [Estudos em homenagem ao Prof. Amauri Mascaro Nascimento]. São Paulo: Ltr, 1991.

MANNRICH, Nelson. In: **A modernização do contrato de trabalho**. São Paulo: Ltr, 1998.

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da Economia Política** - São Paulo: Nova Cultural, 1985. Livro I, Vol. I.

MELQUE, Alexandre. **A Evolução Político-econômica do Capitalismo: Da Produção em Série à Produção Flexível** . Disponível em <<http://www.webartigos.com/articles/14411/1/A-Evolucao-Politico-economica-do-Capitalismo-Da-Producao-em-Serie-a-Producao-Flexivel/pagina1.html>> Acesso em 02/06/2010.

MOTA, A. E. **Cultura da Crise e Seguridade Social: um estudo sobre as tendências da previdência e da assistênanos anos 80 e 90**. São Paulo: Cortez, 1995.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Tendências de flexibilização das normas reguladoras das relações de trabalho no Brasil**. Revista Ltr. São Paulo, v. 59, n. 8, agosto 1995.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2007.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **Flexibilização do horário de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2002.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. **Flexibilização do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.

NETTO, J. P.; BRAZ, M. **Economia Política: uma introdução crítica**. São Paulo: Cortez, 2006.

NÓBREGA, Saulo de Tarso Gambarra da. **FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS NO DIREITO LABORAL BRASILEIRO: CELERIDADE E DESPREPARO**. Revista do TRT da 13ª Região. 2002.

PAULO, Vicente. ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito do Trabalho: teoria, jurisprudência e 800 questões**, 2002.

PASTORE, José. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**. São Paulo: Ltr, 1994.

PERSON, Luiz Felipe. **A social democracia e o welfare state**. A construção de um modelo social democrata no Brasil. 2010.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. São Paulo: Saraiva, 1980. Apud. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1995.

ROCHA, Alexandre Euclides. **Reflexos Sociais e econômicos da globalização no mercado de trabalho**. 2007. 168 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2007. Disponível em: <<http://bdtd.ibict.br/>>. Acesso em: 17 out. 2009.

ROCHA, José de Albuquerque. **Teoria geral do processo**. 5. Ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2002.

RUBIN, I. **A Teoria Marxista do Valor**. São Paulo: Brasiliense, 1980.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. Curitiba: Juruá, 2001.

SAEGUSA, Cláudia Zaneti. **A Flexibilização e os Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2008.

SCHECHTEL, Greice Trevizan Rigo. **A CRISE ECONÔMICA E A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS**. In: Revista Eletrônica da Ordem dos Advogados do Brasil – Seção do Paraná – n. 4 – Ago/Dez 2009.

SETTI, Gabriel Augusto Miranda. **A hegemonia neoliberal e o capitalismo contemporâneo**. Revista Urutagua. São Paulo, n. 05. Dez, Jan, Fev, Mar. [s.d].

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros Editores, 2004.

SILVA, Luiz Inácio Lula da. **Discurso do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva na 98ª Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, Suíça**. Disponível no site <<http://www.unmultimedia.org/radio/portuguese/detail/165493.html>> Acesso em 21 de novembro de 2009.

SILVA, Reinaldo Pereira e. **Sobre a flexibilização do Direito do Trabalho**. In: AZEVÊDO, Jackson Chaves de (coord.). **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2001.

SILVA, Wanise Cabral. **As fases e as faces do direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2007.

SMITH, Adam. *A Riqueza das nações*. Trad. A. S. Lima. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Ltr, 2000. 1 vl.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2002. 1 vl.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005. 1 vl.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2004b.

TEIXEIRA, Francisco José Soares. **Modernidade e crise: reestruturação capitalista ou fim do capitalismo?** In: OLIVEIRA, Manfredo Araujo de . **Neoliberalismo e reestruturação produtiva**. São Paulo: Cortez, 1996.

TEIXEIRA, Francisco José Soares. **O CAPITAL E SUAS FORMAS DE PRODUÇÃO DE MERCADORIAS: RUMO AO FIM DA ECONOMIA POLÍTICA.** [s.d].

VERISSÍMO, Luiz Fernando. **Os Braços de Mike Tyson.** Jornal do Brasil. Setembro de 1996.

VIANNA, Segadas. **Evolução do Direito do Trabalho no Brasil.** In: SUSSEKIND, Arnaldo. et al. **Instituições de direito do trabalho. Vol. I.** 21 ed. Atual. São Paulo: Ltr, 2000.