

O capital e a nostalgia do ideário do *laissez-faire*: um ataque à dignidade humana no âmbito das relações de trabalho^(*)

Tárcio José Vidotti ¹

José Gonçalves Bento ²

SUMÁRIO. 1. Introdução. 2. Flexibilização Normativa e Desregulamentação. 2.1. Conceito e apontamentos históricos. 2.2. A distinção entre flexibilização e desregulamentação das regras trabalhistas. 2.3. Flexibilização no Direito do Trabalho brasileiro. 2.4. O Projeto de lei n. 134/2001. 2.5. Análise crítica do instituto da flexibilização. 2.6. Resultados apurados nos países em que houve flexibilização e desregulamentação de regras trabalhistas. 3. Princípios de Direito do Trabalho. 3.1. Introdução. 3.2. Conceito de princípios de direito. 3.3. Funções dos princípios. 3.4. Aprofundando o estudo da função normativa própria. 3.5. Alguns princípios específicos de Direito do Trabalho. 4. Princípios, flexibilização e desregulamentação normativa. 4.1. Introdução. 4.2. Princípios de Direito do Trabalho e flexibilização. 4.3. Princípios de Direito do Trabalho e desregulamentação normativa. 4.4. O caminho inverso percorrido dentro do Direito Civil. 5. Conclusões. 6. Bibliografia consultada.

1. INTRODUÇÃO

No plano político, o século XX vivenciou várias ideologias. O capitalismo, que em um certo momento perdera terreno e, em virtude da propagação do ideal socialista, tolerara o

^(*) Este texto é o capítulo n. 6 do livro: MACHADO, Antônio Alberto; SEVERI, Fabiana Cristina (Orgs.). **Novos direitos**. Ribeirão Preto: Faculdades COC, 2003. p. 115-148.

¹ Juiz do Trabalho, titular da Vara de Ituverava, SP (TRT da 15ª Região). Mestrando em Direito pela Universidade Estadual Paulista – UNESP (Franca, SP). Representante da ANAMATRA junto ao FNPETI – Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (2001-2003). E-mail: tarcio@amatra15.org.br.

² Analista Judiciário. Assistente de Juiz na Vara do Trabalho de Ituverava, SP (TRT da 15ª Região). Aluno especial do Curso de Pós-graduação em Direito da Universidade Estadual Paulista – UNESP (Franca, SP). E-mail: jgbento@uol.com.br.

welfare state, após a derrocada da URSS e a queda do Muro de Berlim se revigorou e houve a “ressurreição da filosofia política liberal”,³ estruturada no pensamento neoliberal.

O neoliberalismo, conforme Eric Hobsbawm, “baseia-se no pressuposto de que a liberalização do mercado otimiza o crescimento e a riqueza do mundo e leva à melhor distribuição desse incremento. Toda tentativa de controlar e regulamentar o mercado deve, portanto, apresentar resultados negativos, pois restringe a acumulação de lucros sobre o capital, e, portanto impede a maximização da taxa de crescimento”.⁴

Esse ressurgimento da política liberal trouxe uma novidade: a globalização da economia, que nas palavras de Eliana dos Santos Alves Nogueira, “pode ser entendida como a eliminação das barreiras internacionais, objetivando facilitar o comércio internacional, na medida em que também visa a crescente comercialização de produtos produzidos em vários países que, produzidos a preços mais baixos, tendo em vista a crescente industrialização e avanço tecnológico, também possibilita o acesso de maior parte da população mundial a esta mesma tecnologia”.⁵

A globalização propagou-se incentivada por vários fatores, dentre os quais se destaca um fantástico avanço tecnológico nas telecomunicações e meios de transportes, com o estabelecimento de inúmeras infovias e rotas de comércio terrestre, aéreo e marítimo que não só removeram o obstáculo das longas distâncias, mas ainda permitiram a comunicação com qualquer parte do mundo a um simples apertar de teclas. Também o rompimento das barreiras ideológicas fomentou a globalização, deixando de existir o temor aos ideais socialistas, os quais submergiram com a queda do muro de Berlim e a derrocada da URSS. Importante, ainda, foi o processo de proliferação das empresas multinacionais, cujos interesses se fincaram ao redor do planeta e interligaram-se, tramando uma teia mundial de conglomerados financeiros, industriais, comerciais e de prestação de serviços. Dorothée Susane Rüdiger destaca a importância das multinacionais no processo de globalização: “Além da predominância de certos Estados-nações sobre outros, além da distribuição de papéis na

³ BELLAMY, Richard. **Liberalismo e sociedade moderna**. São Paulo: Edunesp, 1994, p. 384.

⁴ **O novo século**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000. p. 78.

⁵ O direito ao trabalho e a crise do emprego – Uma análise do artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos no mundo atual. In: BOUCAULT, Carlos Eduardo de Abreu; ARAÚJO, Nadia de (Orgs.). **Os direitos humanos e o direito internacional**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, p. 310.

economia mundial, existem outros atores da globalização que estão acima de qualquer interesse nacional: as empresas transnacionais. Para estas não existem fronteiras, barreiras fiscais, línguas e culturas diferentes ou ordenamentos jurídicos divergentes. Pois são elas que possuem o conhecimento e o capital necessário para dirigir e tirar lucros do sistema capitalista globalizado, e são as verdadeiras molas propulsoras do processo de globalização”.⁶

Tenta-se criar uma nova ordem de pensamento único, na qual a globalização é o próprio progresso e os que discordam de suas propagandas qualidades são tidos como neoluditas. É o que se infere desta declaração do atual presidente do Brasil: “Combater a globalização é o mesmo que combater a máquina a vapor, como ocorreu em um certo momento. Não faz sentido. (...) Não se pode combater isso. Seria combater o progresso”.⁷

Todavia, como adverte Dorothée Susane Rüdiger, “o que se apresenta é a continuidade da hegemonia mundial de alguns Estados sobre os demais devido ao seu poder econômico e, sobretudo, devido ao seu potencial tecnológico (*brain power*) que faz com que a maioria das economias de Estados nacionais se tornem províncias dos blocos formados entre os Estados nacionais economicamente e tecnologicamente predominantes”.⁸

Esse processo implicou extrema competitividade no mercado. Por isso, tornou-se necessário um novo modelo de produção, mais versátil, com maior maleabilidade e capaz de produzir somente o que o mercado exigisse com maior competitividade e, conseqüentemente, com a máxima redução de custos possível para a incrementação dos lucros.

O modo de produção taylorista deixou de atender as necessidades do capital para fazer frente a essa nova forma de organização da economia, em face de sua rigidez operacional. É importante ressaltar que “a organização tradicional do trabalho, como resume a teoria da «gestão científica» de Frederick Taylor, estabelecia um centro de trabalho no qual os trabalhadores do primeiro escalão tinham muito pouco controle sobre seus empregos. O trabalho se subdividia em tarefas minuciosamente definidas que podiam ser efetuadas por trabalhadores semiqualeificados ou sem qualificação, e todo poder de decisão ou autoridade correspondia aos administradores e supervisores. Esse estilo de organização laboral se

⁶ Considerações sobre os direitos dos trabalhadores na Declaração Universal dos Direitos Humanos. In: BOUCAULT; ARAÚJO (Orgs.), *op. cit.*, p. 226-7.

⁷ SILVEIRA, Wilson. FHC alivia crítica ao FMI e defende globalização. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 18 jan. 2002. Dinheiro, p. B-2.

⁸ *Op. cit.*, p. 226.

caracteriza pela imagem de um trabalhador situado frente a uma linha de montagem que repete as mesmas tarefas simples e monótonas toda a jornada laboral”.⁹

Como alternativa, ocidentalizou-se o modelo toyotista, baseado na flexibilização da produção com sua adequação à demanda; trabalho em equipe; automação; estoque mínimo; multifuncionalidade do trabalhador; e flexibilização na organização do trabalho (horizontalidade, terceirização).¹⁰

A implementação do modelo toyotista encontrou solo fértil no processo da globalização, eis que exige, para seu sucesso, uma densa rede de comunicação e transportes, devidamente sedimentada pela existência de empresas transnacionais.¹¹

O capital internacional procurou incessantemente lugares no globo terrestre nos quais os custos de produção fossem menores. “Fábricas como a Nike descobriram que podiam produzir por 16 dólares na Coreia o mesmo tênis que nos Estados Unidos custava 100”, conforme alerta Márcio Túlio Viana.¹² Tornou-se fato corriqueiro a montagem de produtos industrializados em um determinado país a partir de peças oriundas de diferentes locais do mundo, produzidas quase sempre a menores custos.

E a locução redução de custos de produção traduziu-se invariavelmente por diminuição do valor pago ao trabalho humano, fazendo com que os detentores do capital utilizem várias estratégias para tal desiderato.

⁹ “La organización tradicional del trabajo, como resume la teoría de la «gestión científica» de Frederick Taylor, establecía un centro de trabajo en que los trabajadores del primer escalón tenían muy poco control sobre sus empleos. El trabajo se subdividía en tareas minuciosamente definidas que podían llevar a cabo trabajadores semicalificados o sin calificar, y todo poder de decisión o autoridad correspondía a los administradores y supervisores. Este estilo de organización laboral se caracteriza por la imagen de un trabajador situado frente a una cadena de montaje que repite las mismas tareas simples y monótonas durante toda la jornada laboral”. Tradução livre dos autores. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Negociar la flexibilidad**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2000, p. 38.

¹⁰ Anote-se que “certas correntes de investigação negam a tese da superação do taylorismo e consideram o surgimento de um ‘novo taylorismo’ adaptado às novas características econômicas e tecnológicas”. CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS METALÚRGICOS, REDE UNITRABALHO. **Diagnóstico da formação profissional**: ramo metalúrgico. Brasil - São Paulo, 1999. p. 22.

¹¹ Cf. CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999. p. 499-500.

¹² Desregulamentar... regulamentando. **Revista LTr Legislação do Trabalho**, São Paulo, ano 59, n. 7, p. 885, jul. 1995.

Não é preciso, portanto, muito esforço para se perceber que esse novo modo de produção aliado à globalização e à alta tecnologia gerou repercussões de toda a sorte no mercado de trabalho: o desemprego estrutural; o aumento do trabalho informal; o enfraquecimento dos sindicatos que, hoje, de mãos atadas, praticamente, lutam apenas pela manutenção dos empregos; e a rotatividade de mão-de-obra.

Esses fatos fazem girar a roda viva do discurso neoliberal. Apregoa-se a necessidade de se aumentar a competitividade das empresas para que elas sobrevivam no mundo globalizado e não eliminem postos de trabalho; no entanto, a mesma doutrina prega a supressão de empregos para que as empresas se tornem competitivas, num verdadeiro *circulus in demonstrando*!¹³

Mesmo quando as soluções para os problemas empresariais não passam pela simples redução do quadro de pessoal, a tônica do discurso permanece a mesma: diminuição de custos e competitividade são as palavras de ordem dos neoliberais para a manutenção dos empregos. Para tanto, apregoa-se a necessidade de redução dos encargos sociais e atenuação ou eliminação da intervenção protetora estatal nas relações de emprego, com uma legislação trabalhista flexível, em que os ajustes fiquem a cargo das partes interessadas, mediante convenções e acordos coletivos. Daí surge a nova onda propagada: flexibilização normativa.¹⁴

Percebe-se que, paulatinamente, há uma equivocada mudança no modelo proposto de Direito do Trabalho, que se afasta cada vez mais de seu objetivo histórico - a intervenção nas relações de trabalho com a imposição de normas imperativas que visem minorar o desequilíbrio socioeconômico existente entre os atores sociais no modo de produção capitalista - caminhando para um modelo de indisfarçável verniz liberal, com a prevalência de

¹³ Edward Luttwak informa que é comum o valor das ações das companhias subir quando as mesmas anunciam planos de demissão em massa. E os executivos que estimulam essa prática socialmente perversa recebem prêmios indiretos por tal, consubstanciados nos lucros com as suas *stock options*. Não é difícil, portanto, compreender a razão da opção indisfarçável de certos economistas e administradores por essa lógica. **Turbocapitalismo**: perdedores e ganhadores na economia globalizada. São Paulo: Nova Alexandria, 2001. p. 70.

¹⁴ Lembra Ricardo Antunes que uma das necessidades básicas do toyotismo é a circunstância de que, para a efetiva flexibilização do aparato produtivo, é também imprescindível a existência de direitos flexíveis, de modo a dispor da força de trabalho em função direta das necessidades do mercado consumidor. **Adeus ao trabalho?** São Paulo: Cortez, 1995, p. 28.

condições negociadas e diminuição da regulamentação estatal cogente. É a legitimação do *darwinismo social* e o retorno do *laissez-faire*. Essa troca de modelo coloca o Direito do Trabalho rumo ao século XVIII!

Essa mudança de modelo pode ser constatada por uma leitura das alterações legislativas no Direito do Trabalho, as quais, ao longo das últimas décadas do século XX, promoveram a extinção da estabilidade no emprego, a criação do contrato a tempo parcial, do contrato temporário, do banco de horas, a ampliação de hipóteses legais para o contrato por prazo determinado, a legitimação jurisprudencial da terceirização etc. Outras estão bem perto de serem atingidas, como a alteração na posição hierárquica das normas autônomas no Direito do Trabalho brasileiro que pode advir da aprovação pelo Senado Federal do Projeto de lei n. 134, de 12 de dezembro de 2001, se for mantida a redação original votada na Câmara dos Deputados.

2. FLEXIBILIZAÇÃO NORMATIVA E DESREGULAMENTAÇÃO

2.1. Conceito e apontamentos históricos

A palavra flexibilização ou flexibilidade significa o oposto a rigidez, ou seja, o que se pode dobrar, curvar, fácil de manejar, dotado de elasticidade. O **Dicionário Aurélio** conceitua flexibilidade como sendo:

Verbete: flexibilidade. (cs)[Do lat. *flexibilitate*.] S. f. 1. Qualidade de flexível. 2. Elasticidade, destreza, agilidade, flexão, flexura: flexibilidade corporal. 3. Facilidade de ser manejado; maleabilidade. 4. Aptidão para variadas coisas ou aplicações: flexibilidade de espírito. 5. Docilidade, brandura. 6. Disponibilidade de espírito; compreensão, complacência.¹⁵

Historicamente, encontram-se vestígios do processo de flexibilização nos anos 60 do século passado. “Já em 1964 Alan Flanders escreveu acerca dos «Acordos de Fawley sobre produtividade» que transformaram a organização do trabalho e as políticas de remuneração de

¹⁵ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio Eletrônico**. Versão 2.0. [s.l.]: Nova Fronteira, 1996. CD ROM.

uma refinaria britânica de petróleo e gás. Esses acordos se caracterizaram por dois traços principais. O primeiro foi o pacto alcançado em matéria de produtividade, em virtude do qual a empresa concordou em aumentar a remuneração até 40 por cento em troca de que os sindicatos aprovassem as mudanças introduzidas na prática laboral. Entre essas mudanças cabe citar a redução das fronteiras entre os postos de trabalho, a reorganização dos trabalhadores e o aumento do trabalho em turnos temporários e permanentes. O segundo traço foi uma importante diminuição da realização sistemática de horas extraordinárias, que haviam alcançado um máximo de 18 por cento do número total de horas trabalhadas”.¹⁶

Todavia, o desencadeamento sistemático desse processo iniciou-se na década de 1980 a partir da Europa Ocidental, conforme ensina Arnaldo Sússekind, e tinha a finalidade de impedir que a crise econômica gerada pelo segundo choque petrolífero acarretasse a extinção de muitas empresas, com reflexo na elevação da taxa de desemprego e no desequilíbrio da economia.¹⁷

No Brasil, vivencia-se tanto o fenômeno da flexibilização, que acompanha a legislação trabalhista há um bom tempo, quanto à ideologia da desregulamentação das regras trabalhistas, processo que chega ao ápice no final dos anos 90 do século passado, com várias alterações legislativas e continua em franco desenvolvimento, o que pode ser verificado com a aprovação, na Câmara dos Deputados, do Projeto de lei n. 5.483/2001 (atualmente tramita no Senado Federal sob n. 134), de autoria do Governo Federal, que altera o artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e estabelece a prevalência de convenção ou acordo coletivo de trabalho sobre a legislação infraconstitucional. Se aprovada, a nova redação do art.

¹⁶ “Ya en 1964 Alan Flanders escribió acerca de los «Acuerdos de Fawley sobre productividad» que transformaron la organización del trabajo y las políticas de remuneración de una refinería británica de petróleo y gas. Estos acuerdos se caracterizaron por dos rasgos principales. El primero fue el pacto alcanzado en materia de productividad, en virtud del cual la empresa convino en aumentar la remuneración hasta el 40 por ciento a cambio de que los sindicatos aprobasen los cambios introducidos en la práctica laboral. Entre estos cambios cabe citar la reducción de las fronteras entre puestos de trabajo, el redespiegue de los trabajadores y el aumento del trabajo en turnos temporales y permanentes. El segundo rasgo fue una importante disminución de la realización sistemática de horas extraordinarias, que habían alcanzado un máximo del 18 por ciento del número total de horas trabajadas”. Tradução livre dos autores. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *op. cit.*, p. 5.

¹⁷ Alcance e objeto da flexibilização do direito do trabalho. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Coord.). **A Transição do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 1999, p. 33-34.

618 da CLT permitirá que a celebração de acordos coletivos entre patrões e trabalhadores possa ser efetuada livremente, prevalecendo sobre a legislação vigente, desde que não contrarie a Constituição e as normas de segurança e saúde no trabalho.

2.2. A distinção entre flexibilização e desregulamentação das regras trabalhistas

O processo de flexibilização das regras trabalhistas visa a quatro objetivos destacados: a) a busca de novas formas de contrato de emprego, com a permissão de utilização de contratos atípicos em um maior número de situações, e, também, a remoção de obstáculos a resilição unilateral dos vínculos empregatícios por parte dos empregadores; b) alteração no sistema de remuneração do trabalho, condicionando-a as variações de produtividade individual e coletiva, bem como às pressões competitivas dos custos exercidas pelos mercados; c) obtenção de maior maleabilidade na disposição do tempo de trabalho pelo empregador, com a ampliação dos horários de funcionamento do comércio e dos serviços públicos, anualizando os regimes de compensação de horas extras, semanas laborais mais curtas e disposições mais flexíveis em matéria de férias; d) a flexibilização da organização do trabalho, desvencilhando-se do rígido sistema taylorista, permitindo-se às empresas modificar com rapidez as funções dos trabalhadores, assinalando-lhes diferentes tarefas quando a demanda de trabalho variar, a par de alterações como a supressão das classificações dos postos de trabalho, a capacitação dos trabalhadores na realização de tarefas múltiplas e o fomento do trabalho em equipe.¹⁸

Uma primeira leitura das origens e interesses da flexibilização já oferece uma distinção muito clara desse instituto com a desregulamentação.

A flexibilização permite ao trabalhador a manutenção do conjunto de direitos laborais conquistados, adaptando o respectivo exercício às peculiaridades do empregador, sem, todavia, suprimi-los. Já a desregulamentação é um processo de eliminação pura e simples desses direitos, oferecendo em troca a quimera da manutenção do subemprego. É, pois, um processo lento, mas eficiente, de concentração de renda, no qual valores, que se destinariam

¹⁸ Cf. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *op. cit.*, *passim*.

aos trabalhadores, desviam-se para o empregador e não revertem em favor de outros empregados (com a suposta criação de novos postos de trabalho). Deflui-se disso que os efeitos da diferença entre flexibilização e desregulamentação podem ser verificados a partir do fluxo de capitais: alterando-se normas de proteção sem transferência de renda temos a flexibilização; com transferência de renda, desregulamentação. Essa análise é abonada por vários doutrinadores, dentre os quais, José Martins Catharino, para quem “flexibilizar não é desregular”;¹⁹ Benedito Calheiros Bomfim;²⁰ e, ainda, Américo Plá Rodriguez, o qual alerta que essa distinção entre flexibilização e desregulamentação precisa ser tratada de forma bem clara, evitando-se afoitas campanhas em prol da flexibilização sem conhecimento da efetiva finalidade almejada:

O que preocupa é que, por trás desta campanha pela flexibilização — que, pelo visto, não é tão necessária nem justificada —, se esconda uma proposta de desregulamentação. A fundamentação que se invoca — suprimir os rigores que limitam a ação empresarial para fomentar o investimento — leva até à destruição do Direito do Trabalho. Esse propósito deve ser denunciado, combatido e resistido.²¹

De fato, o que se verifica é a utilização da força da semântica, com o emprego do vocábulo flexibilização, que soa como sereno e moderno, para a total desregulamentação das regras trabalhistas, com menor desgaste político.

Visa-se, assim, à propagação da ideologia de que o caráter protetor do Direito do Trabalho não se coaduna com os tempos modernos, com a robótica e nem tampouco com o mundo globalizado, ou seja, o intuito é mostrar que as normas protetoras trabalhistas são arcaicas, vetustas, fazem parte do passado, e que a única saída é o rompimento com esse passado, através da flexibilização normativa, como se ela fosse a solução para todas as mazelas enfrentadas atualmente no mundo do trabalho.

Não são raros os casos de associação da legislação trabalhista brasileira, notadamente seu maior diploma – a CLT – ao autoritarismo do governo Getúlio Vargas e mesmo com o

¹⁹ **Neoliberalismo e seqüela**. São Paulo: LTr, 1997. p. 51.

²⁰ Globalização, Flexibilização e Desregulamentação do Direito do Trabalho. In: MACCALÓZ, Salete Maria e outros. **Globalização, neoliberalismo e direitos sociais**. Rio de Janeiro: Destaque, 1997, p. 43.

²¹ PLA RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000. p. 79.

fascismo de Mussolini. Procura-se impingir ao ordenamento jurídico trabalhista nacional uma pecha de concessão populista da elite do país, num total desvirtuamento histórico das lutas do anarcossindicalismo que havia à época, cujas pressões geraram o arcabouço de medidas protetoras que permanecem até os dias de hoje. Para acelerar o brutal processo de concentração de renda no Brasil, muda-se até a história!

2.3. Flexibilização no Direito do Trabalho Brasileiro

A alegação de que a legislação trabalhista seria protecionista e rígida, desestimulando investimentos e retirando a competitividade das empresas, já se tornou lugar comum e deixou os fóruns científicos para freqüentar a mídia. Tal é a mitificação em torno desse argumento que até mesmo o presidente de uma poderosa Central Sindical vem defendendo-o, numa curiosa inversão de papéis dos atores sindicais.²²

Todavia, como se pretende demonstrar, essas alegações não são verdadeiras. Existem em nosso ordenamento várias hipóteses de flexibilização normativa, com “novos direitos trabalhistas”, que atendem as efetivas necessidades empresarias em face de contextos socioeconômicos desfavoráveis.

A Lei n. 605/49,²³ o artigo 67 da CLT,²⁴ bem como o inciso XV do art. 7º da Constituição Federal de 1988²⁵ asseguram o descanso semanal remunerado preferencialmente aos domingos, mas permitem ao empregador a concessão da folga em um outro dia da

²² SILVA, Paulo Pereira da. Direitos Mantidos. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 24 mar. 2002. Opinião, p. A-3.

²³ BRASIL. Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em: 22 jan. 2002.

²⁴ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/Menu/Legislacao/CLT/Default.asp>>. Acesso em: 22 jan. 2002.

²⁵ BRASIL. Constituição (1988). Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em: 22 jan. 2002.

semana, quando pelas exigências técnicas da empresa não for possível a folga no domingo.

A redução da jornada de trabalho com a respectiva redução de salários, mediante acordo coletivo, já era prevista pela Lei n. 4.923, de 23 de dezembro de 1965.²⁶

O regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço foi instituído pela Lei n. 5.107/66²⁷ e, na prática, acabou com o regime da estabilidade, adquirida pelo empregado após dez anos de serviços prestados ao empregador, fato definitivamente consumado pela Constituição Federal de 1988 que praticamente universalizou o instituto, elevando a 40% (quarenta por cento) — antes era de 10% (dez por cento) — a indenização pela rescisão contratual de iniciativa do empregador sem justa causa.²⁸ Portanto, no Brasil, não existe uma proteção jurídica eficaz contra as despedidas arbitrárias, de sorte que não há nenhum impeditivo para que o empregador promova a rescisão contratual de forma unilateral.²⁹

²⁶ BRASIL. Lei n. 4.923, de 23 de dezembro de 1965. Art. 2º. A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em: 22 jan. 2002.

²⁷ BRASIL. Lei n. 5.107, de 13 de setembro de 1966. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Atualmente o FGTS é regido pela Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990, que dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em: 22 jan. 2002.

²⁸ BRASIL. Constituição (1988). Ato das disposições constitucionais transitórias. Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, “caput” e § 1º, da Lei n. 5.107, de 13 de setembro de 1966. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em: 22 jan. 2002.

²⁹ Não obstante a proteção contra a despedida arbitrária se encontrar inserida no art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988, ela depende de lei complementar que até hoje, passados mais de 13 (treze) anos da data da promulgação da Constituição, não veio a lume. Releva notar também que a Convenção n. 158 da OIT que prevê a proteção contra a dispensa arbitrária e trata da dispensa coletiva foi ratificada pelo Brasil e teve eficácia jurídica aqui apenas a partir do Decreto n. 1855, de 10 de abril de 1996, que trouxe a publicação do texto oficial no idioma português em 11 de abril de 1996. Ocorre, porém, que a Convenção n. 158 não teve vida longa em nosso ordenamento, visto que foi denunciada

Convém destacar também a Lei n. 6.019, de 03 de janeiro de 1974,³⁰ que criou o regime de trabalho temporário para atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços; a recente Lei n. 9.601, de 21 de janeiro de 1998,³¹ que possibilita a contratação por prazo determinado mediante acordo coletivo ou convenção coletiva, independentemente das condições estabelecidas no art. 443 da CLT, desde que as contratações representem acréscimo no número de empregados;³² a Medida Provisória n. 2.164-41/01,³³ que acrescentou o art. 58-A à CLT e os §§ 1º e 2º, instituindo o trabalho em regime de tempo parcial e possibilitando a suspensão do contrato por um período de dois a cinco meses para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional.³⁴

Permite o art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988, a redução salarial,

pelo governo brasileiro através do Decreto n. 2.100, de 20 de novembro de 1996, a partir de 20 de novembro de 1997.

³⁰ BRASIL. Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em: 22 jan. 2002.

³¹ BRASIL. Lei n. 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em: 22 jan. 2002.

³² BRASIL. Lei n. 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Art. 1º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em: 22 jan. 2002.

³³ BRASIL. Medida provisória n. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis n^{os} 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em: 22 jan. 2002.

³⁴ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. 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. § 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. (NR). Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em: 22 jan. 2002.

conforme for disposto em convenção ou acordo coletivo, sendo de se registrar que o salário mínimo se encontra garantido no inciso IV do citado artigo.³⁵

Prevêem os incisos XIII e XIV do art. 7º, da Constituição Federal de 1988, a flexibilização da duração da jornada, estatuinto respectivamente: a) 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 e b) jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.³⁶

A Medida Provisória n. 2.164-41/01,³⁷ que deu nova redação ao § 2º do art. 59 da CLT, instituiu o banco de horas, possibilitando a compensação de horas trabalhadas no período de um ano.³⁸

Essa explanação demonstra o quanto a legislação trabalhista brasileira é flexibilizada, havendo momentos em que o processo segue o tortuoso caminho da desregulamentação e, portanto, já estamos no limite do suportável. Avançar somente será possível com supressão de conquistas, o que é inaceitável e, mais ainda, injustificável, como se procurará demonstrar.

³⁵ BRASIL. Constituição (1988). Art. 7º. (...) VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em: 22 jan. 2002.

³⁶ BRASIL. Constituição (1988). Art. 7º. (...) 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. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em: 22 jan. 2002.

³⁷ BRASIL. Medida provisória n. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis ns. 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em: 22 jan. 02.

³⁸ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Art. 59. (...) § 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. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em: 22 jan. 2002.

2.4. O Projeto de lei n. 134/2001

O Projeto de lei n. 5.483/2001, que atualmente tramita no Senado Federal sob n. 134/2001, é bastante polêmico e foi condenado por diversas entidades, tais como ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho,³⁹ CUT – Central Única dos Trabalhadores,⁴⁰ CGT – Confederação Geral dos Trabalhadores,⁴¹ sendo alvo de repúdio em eventos promovidos por operadores do direito.⁴²

A repercussão no Direito do Trabalho dessa modificação legislativa pretendida pelo Governo Federal motiva algumas reflexões importantes no tocante à posição hierárquica das normas autônomas e quanto ao fim pretendido, flexibilização ou desregulamentação pura e simples.

Esse projeto de lei foi abrandado em virtude de inúmeras pressões da sociedade organizada e é a seguinte a sua atual redação:

BRASIL. Senado Federal. Projeto de lei n. 134, de 12 de dezembro de 2001. Altera o art. 618 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Dispõe sobre convenção ou acordo coletivo de trabalho).

Art. 1º. O art. 618 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação: "Art. 618. Na ausência de convenção ou acordo coletivo firmados por manifestação expressa da vontade das partes e observadas as demais disposições do Título VI desta Consolidação, a lei regulará as condições de

³⁹ JUÍZES rejeitam as mudanças na CLT. **Jornal do Comércio**, [Recife], 23 nov. 2001. Economia. *Apud* ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Clipping**: anuário 2001. [Brasília], 2002. p. 127.

⁴⁰ CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Jornada de lutas contra as alterações na CLT**. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/f201.htm>>. Acesso em: 25 fev. 2002.

⁴¹ CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES. **Senhores Deputados, não votem contra os trabalhadores**. Disponível em: <<http://www.cgt.org.br/index1.htm>>. Acesso em: 25 fev. 2002.

⁴² ENCONTRO JURÍDICO DE MAGISTRADOS E PROCURADORES DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO, 2, 2001, Brasília. Moção de repúdio. **Ponto de encontro: Informativo da Associação dos Magistrados da 10ª Região**. Brasília, 2002. p. 8.

trabalho. § 1º A convenção ou acordo coletivo, respeitados os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, não podem contrariar lei complementar, as Leis n. 6.321, de 14 de abril de 1976, e n. 7.418, de 16 de dezembro de 1995, a legislação tributária, a previdenciária e a relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, bem como as normas de segurança e saúde do trabalho. § 2º Os sindicatos poderão solicitar o apoio e o acompanhamento da central sindical, da confederação ou federação a que estiverem filiados quando da negociação de convenção ou acordo coletivo previstos no presente artigo". (NR) Art. 2º. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação e tem vigência de dois anos. **Diário do Senado Federal**, Brasília, 12 dez. 2001. p. 30652.

Outrossim, o dispositivo legal, a cuja modificação visa o PL n. 134/2001, possui a seguinte redação:

Art. 618. As empresas e instituições que não estiverem incluídas no enquadramento sindical a que se refere o art. 577 desta Consolidação poderão celebrar Acordos Coletivos de Trabalho com os Sindicatos representativos dos respectivos empregados, nos termos deste Título.

Como se verifica, pretende o projeto de lei que as relações de trabalho sejam reguladas por meio de convenção ou acordo coletivo e, somente na sua ausência, pela lei. Ficariam excetuadas apenas as matérias ressalvadas no § 1º do novo artigo 618. A legislação trabalhista passaria a ter função suplementar na regulamentação do contrato de emprego.

O Projeto de lei n. 134/2001 está inserido no projeto socioeconômico do atual governo brasileiro, que tem como um de seus pilares a desregulamentação das relações de trabalho.

Curiosamente, esse processo de desregulamentação é confundindo propositalmente com outro conjunto de mudanças que estão em curso no Direito do Trabalho: a flexibilização. Tal baralhamento tem como finalidade utilizar-se da necessidade de alguma desburocratização do exercício dos direitos sociais para justificar politicamente a supressão de muitos outros.

Poder-se-ia dizer que o Projeto de lei n. 134/2001 atende ao determinado pela Convenção n. 154, da OIT, sobre negociação coletiva,⁴³ e, destarte, estaria em consonância com a orientação dessa organização internacional?

⁴³ Devidamente ratificada pelo Brasil.

É bem verdade que a Convenção n. 154 trata do fomento da negociação coletiva e, em princípio, o Projeto de lei n. 134/2001 caminhará ao seu encontro. Todavia, consoante consta do artigo 5, n. 1, da Convenção, "se deverão adotar medidas adequadas às condições nacionais para fomentar a negociação coletiva", torna-se imperioso indagar se a estrutura sindical brasileira atende a esses requisitos.

Parece que, a persistir o atual quadro sindical brasileiro, esfacelado pela falta de legitimidade em razão de fatores tais como a unicidade sindical, a existência de contribuição sindical obrigatória, inexistência de estabilidade de emprego para os trabalhadores, uma crescente supressão de postos de trabalho pela informática e robótica, não haverá condições para o exercício de uma justa e franca negociação coletiva.

No tocante à Recomendação n. 91, melhor sorte não tem o Projeto de lei n. 134/2001, uma vez que, enquanto a Recomendação acolhe o princípio da norma mais favorável no artigo 3º, n. 3 (as disposições dos contratos de trabalho que sejam mais favoráveis para os trabalhadores que aquelas previstas pelo contrato coletivo não deveriam considerar-se contrárias ao contrato coletivo), o projeto tem um caráter nitidamente desregulamentador, buscando embasar juridicamente o afastamento do princípio da aplicação da norma mais favorável.

2.5. Análise crítica do instituto da flexibilização

A flexibilização (ou desregulamentação, como visto) é aposta das elites e de alguns sindicalistas cooptados para enfrentar os problemas econômicos advindos do processo de globalização, conforme pode ser apurado em matéria publicada no jornal **Folha de São Paulo**, em que o Ministro do Trabalho e Emprego, Francisco Dornelles, defende o Projeto de lei que altera o artigo 618 da CLT. Torna-se oportuna aqui a transcrição das suas justificativas: "Esta mudança é um instrumento importante para gerar empregos, manter empregos e diminuir a informalidade no país".⁴⁴

O processo de flexibilização normativa (ressalvando-se desde já que é distinto da simples desregulamentação) não é parte integrante do conjunto de eventuais soluções para o

⁴⁴ THUSWOHL, Maurício. Governo espera mudar CLT ainda este ano. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 5 out. 2001. Dinheiro, p. B-9.

desemprego no Brasil. Os argumentos que o sustentam são frágeis e não suportam a luz da realidade.

Uma primeira assertiva que deve ser lançada para o debate é o fato de a legislação brasileira já ser por demais maleável, consoante já demonstrado neste trabalho. Atingiu-se o limite do suportável em matéria de flexibilização. As propostas que hoje tramitam por projetos de lei, artigos doutrinários e até mesmo em decisões judiciais (aqui perdendo, obviamente, o caráter de proposição) são pura desregulamentação, isto é, supressão de conquistas dos trabalhadores.

Vale um exame das premissas que sustentam a doutrina favorável à flexibilização:

Não é verdade que o custo da mão-de-obra brasileira seja alto. Encontra-se em ensaio de Márcio Pochmann uma tabela de evolução do custo médio da mão-de-obra em alguns países, apurado em relação ao custo de mão-de-obra dos Estados Unidos (cujo índice balizador na tabela é o número 100). Eis os dados: Estados Unidos, 100; Alemanha, 117; Itália, 87; França, 86; Japão, 78; Inglaterra, 68; Coreia, 18; e, finalmente, Brasil, 12. E antes que alguém se exulte com tão elevada colocação, adiante-se a ressalva do autor do trabalho no sentido de que o índice brasileiro se refere somente à cidade de São Paulo.⁴⁵

A mesma sorte tem a alegação de que os encargos sociais tornariam o baixo salário brasileiro um ônus insuportável para o empregador. Não faltam estudos apontando que sobre o valor dos salários incide um percentual de até 102% (cento e dois por cento) de encargos.⁴⁶ Entretanto, recordamos que o uso do percentual na dissertação a respeito das agruras do capital esconde o óbvio: os valores absolutos despendidos pelo empregador são irrisórios se comparados ao que gastam a mesmo título seus pares europeus, americanos ou asiáticos. Jorge Pinheiro Castelo lembra que “salários menores que do Brasil, só países paupérrimos ou em situação de caos, semi-escravidão ou guerra civil: Em dólares (por hora) – Hungria: 1,82, Malásia: 1,80, Polônia: 1,40, Tailândia: 0,71, Filipinas: 0,68, China: 0,54, Rússia: 0,54, Indonésia: 0,28”.⁴⁷ Arremata sua argumentação afirmando que “adotando-se a base salarial ou

⁴⁵ **Políticas do trabalho e de garantia de renda no capitalismo em mudança**. São Paulo: LTr, 1995, p. 243. Os dados referem-se ao período 1985-1990.

⁴⁶ PASTORE, José. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**. São Paulo: LTr, 1995, p. 141.

⁴⁷ O direito do trabalho do século novo. **Revista LTr Legislação do Trabalho**, São Paulo, ano 65, n. 1, p. 16, jan. 2001. Na mesma página Jorge Pinheiro Castelo informa que o

o valor hora dos salários dos países europeus mencionados, constatar-se-á que o valor real dos encargos sociais destes superaram infinitamente o do mercado brasileiro”.⁴⁸

Efetivamente o que produz novos postos de trabalho são políticas públicas voltadas para o desenvolvimento do país. Nesse sentido:

A reforma de instituições e da legislação trabalhista é freqüentemente considerada como uma estratégia-chave para obter uma alocação eficiente do trabalho e melhores perspectivas de emprego. Contudo as análises das iniciativas passadas de flexibilização da legislação trabalhistas não são conclusivas – exemplos podem ser identificados tanto para confirmar quanto para negar o papel do afrouxamento da legislação trabalhista na redução do desemprego. Isso sugere que as políticas econômicas e industriais, os serviços efetivos de intermediação de mão-de-obra e o treinamento podem ser fatores mais preponderantes no aumento da inserção no mercado de trabalho.⁴⁹

Conclui-se este tópico, portanto, reafirmando-se que nem a flexibilização e muito menos a desregulamentação do mercado de trabalho são ferramentas úteis para o combate ao desemprego. Servem somente ao aumento da concentração de renda que temos em nosso país, objetivo que nossas elites por vezes nem sequer tem o trabalho de ocultar. Justiça social? Dignidade da pessoa humana? Ficam para as etapas mais avançadas do capitalismo, consoante advoga Ney Prado: “preocupados ainda com a distribuição de benefícios aos trabalhadores, por meio da lei, esqueceram de que somente é possível a distribuição real de renda e de maior justiça social nas etapas avançadas do capitalismo”.⁵⁰

salário brasileiro em dólares (por hora) é de 2,68, enquanto na Alemanha: 24,87, Noruega: 21,90, Suíça: 21,64, Bélgica: 21,00, Holanda: 19,83, Áustria: 19,26, Dinamarca: 19,21, Suécia: 18,30, Japão: 16,40, Estados Unidos: 16,26, França: 15,38, Finlândia: 14,82, Itália: 12,91, Austrália: 12,91, Reino Unido: 12,37, Irlanda: 11,88, Espanha: 8,19, Nova Zelândia: 8,19, Taiwan: 5,12, Cingapura: 5,12, Coreia do Sul: 4,93, Portugal: 4,63, Hong Kong: 4,21.

⁴⁸ Idem.

⁴⁹ POSTHUMA, Anne Caroline. Transformações do emprego no Brasil na década de 90. In: — (Org.). **Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil**: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade. Brasília: OIT e TEM; São Paulo: Editora 34, 1999, p. 13.

⁵⁰ Relações trabalhistas no Brasil. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DO DIREITO DO TRABALHO, 1999, São Paulo. Anais. **Reforma trabalhista**. São Paulo: LTr, 2000, p. 29.

2.6. Resultados apurados nos países em que houve flexibilização e desregulamentação de regras trabalhistas

De uma simples análise dos resultados (ou a falta deles) obtidos nos países em que houve uma robusta adesão aos postulados do neoliberalismo, verifica-se que o remédio neoliberal se mostrou tão somente um placebo amargo, muito amargo. A chaga do desemprego evoluiu tranqüilamente nesses locais.

É o que demonstram os exemplos da Argentina e da Espanha que, apesar de adotarem a flexibilização das normas trabalhistas, continuaram com índices de desemprego altíssimos. Nesse sentido as lições de Arnaldo Sússekind:

Por coincidência ou não, certo é que a Espanha e a Argentina continuam a liderar a estatística mundial de desemprego. Registre-se que a taxa de desemprego do país ibérico subiu de 22,1%, em 1994, para 22,8%, em 1996, enquanto no país portenho o crescimento foi mais acentuado: 12,2% em 1994, 17,1% em agosto de 1996 e 17,3% em março de 1997. O mais significativo, entretanto, a atestar o fracasso dos contratos provisórios de trabalho foi a circunstância de ter sido a correspondente legislação espanhola revogada pelos Reais Decretos Legislativos ns. 8 e 9 de 1997, a pedido de centrais sindicais de trabalhadores e de empresários, fundados em que: a) grande porcentagem de empregados foi substituída por contratados em caráter provisório, acelerando a rotatividade da mão-de-obra; b) o comércio passou a negar crédito para as vendas a prazo, com o que reduziu-se o consumo e, em consequência, a produção de bens destinados ao mercado interno; c) as empresas deixaram de investir na reciclagem profissional, porque a maioria dos empregados era exageradamente transitória.⁵¹

As taxas de desemprego e índices de qualidade de vida no México e no Brasil são

⁵¹ A atualização do direito do trabalho e o malogro dos contratos provisórios. **O Elo. Boletim informativo do sindicato paulista dos agentes da inspeção do trabalho**, São Paulo, ano XVI, n. 200, p. 16, nov./dez 1997. Cf. também: SANTOS, Dalísio dos. Curso da OIT mostra que não há um modelo acabado de relações jurídicas. **O Elo. Boletim informativo do sindicato paulista dos agentes da inspeção do trabalho**, São Paulo, ano XVI, n. 197, p. 5-9, ago. 1997.

apresentadas por Jorge Pinheiro Castelo, informando que no primeiro caso houve a perda de 39% (trinta e nove por cento) no poder de compra da população, sendo que a partir de 1997 o número de miseráveis vem crescendo mais rápido que o da população. Já em nosso país, “pesquisa divulgada pelo IBGE revela que na década neoliberal brasileira, de 90, enquanto houve uma explosão no faturamento das empresas de capital aberto, o neoliberalismo ‘tupiniquim’ gerou uma grave queda no rendimento médio real dos trabalhadores e um grande aumento do desemprego e dos moradores de rua”.⁵²

3. PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO

3.1. Introdução

É interessante fazer não só uma análise científica dos fenômenos da flexibilização e desregulamentação normativa, mas também, um estudo detalhado a respeito dos princípios de direito e, mais especificamente, dos princípios específicos de Direito do Trabalho, com abordagem do conceito de princípio de direito, suas funções, bem como os princípios específicos do Direito do Trabalho e sua divisão.

3.2. Conceito de princípios de direito

O significado da palavra *princípio* abrange tanto o conceito de começo, causa primária, quanto à acepção de preceito, regra, lei.⁵³ Cientificamente, diz-se que os “princípios gerais de direito são enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, quer para sua aplicação e integração, quer para a

⁵² Cf. *op. cit.*, p. 83.

⁵³ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Op. cit.* Verbete: princípio [Do lat. principiu.] S. m. 1. Momento ou local ou trecho em que algo tem origem; começo. 2. Causa primária. 3. Elemento predominante na constituição de um corpo orgânico. 4. Preceito, regra, lei. 5. P. ext. Base; germe. 6. Filos. Fonte ou causa de uma ação. 7. Filos. Proposição que se põe no início de uma dedução, e que não é deduzida de nenhuma outra dentro do sistema considerado, sendo admitida, provisoriamente, como inquestionável.

elaboração de novas normas. Cobrem, desse modo, tanto o campo da pesquisa pura do Direito quanto o de sua atualização prática”.⁵⁴ Sua importância é tamanha que Vicente Ráo afirmou que seu desconhecimento leva à criação de rúbulas no lugar de juristas.⁵⁵

3.3. Funções dos princípios

Ensina Maurício Godinho Delgado que os princípios ocupam funções diferenciadas no direito, atuando tanto na fase da construção da norma quanto na efetivação social da mesma. Na fase pré-jurídica os princípios balizam o caminho a ser seguido na elaboração de novos diplomas legais, atuando como um farol para as casas legislativas administrarem o feixe de interesses diversos que sempre cercam a produção de uma nova norma legal. Na fase jurídica os princípios atuam de formas diferenciadas, não havendo óbice para que tal atuação das diversas funções seja simultânea. Três são as funções dos princípios. A *função descritiva* (ou interpretativa ou, ainda, informativa) dos princípios caracteriza-se pela sua atuação no processo de compreensão do direito, atuando de forma a indicar uma direção coerente na interpretação da regra, sendo uma ferramenta hermenêutica auxiliar. Na *função normativa supletiva* os princípios exercem o papel de fontes normativas complementares, às quais o intérprete recorre na ausência de outras regras jurídicas aplicáveis ao caso. Essa função é citada de forma expressa pelo legislador brasileiro no art. 8º da CLT,⁵⁶ no art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil⁵⁷ e, também, no art. 126 do Código de Processo Civil.⁵⁸ Essas

⁵⁴ REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. São Paulo: Saraiva, 1987. p. 300.

⁵⁵ “E procurei, acima de tudo, reafirmar os princípios gerais, cuja ignorância, quando não induz a erro, leva à criação de *rúbulas* em lugar de juristas”. **O direito e a vida dos direitos**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999. p. 48.

⁵⁶ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

⁵⁷ BRASIL. Lei de Introdução ao Código Civil. Decreto-lei n. 4.657, de 4 de setembro de 1942. Art. 4º. Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia,

duas funções eram as reconhecidas pela doutrina dominante até meados do século XX. Hoje, há também a chamada *função normativa própria*, acolhida por parte significativa da doutrina, que se caracteriza pela possibilidade de declaração de invalidade da regra em face de colisão com algum princípio.⁵⁹

Esta última função é por demais relevante para o presente estudo, motivo pelo qual será esmiuçada um pouco mais.

3.4. Aprofundando o estudo da função normativa própria

Enfatiza Maurício Godinho Delgado que “a função fundamentadora dos princípios (ou função normativa própria) passa, necessariamente, pelo reconhecimento doutrinário de sua *natureza de norma jurídica efetiva* e não simples enunciado programático não vinculante”.⁶⁰ O autor fundamenta seu pensamento na lição de Norberto Bobbio.⁶¹

Essa doutrina, que também encontra eco nas lições de Gustav Radbruch,⁶² pode mudar

os costumes e os princípios gerais de direito.

⁵⁸ BRASIL. Código de Processo Civil. Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Art. 126. O juiz não se exime de sentenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade da lei. No julgamento da lide caber-lhe-á aplicar as normas legais; não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais de direito.

⁵⁹ Cf. DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p. 17-24.

⁶⁰ *Op. cit.*, p. 20.

⁶¹ “Os princípios gerais são apenas, a meu ver, normas fundamentais ou generalíssimas do sistema, as normas mais gerais. A palavra princípios leva a engano, tanto que é velha questão entre os juristas se os princípios gerais são normas. Para mim não há dúvida: os princípios gerais são normas como todas as outras”. **Teoria do ordenamento jurídico**. Brasília: Universidade de Brasília, 1999, p. 158.

⁶² “Há também princípios fundamentais de direito que são mais fortes do que todo e qualquer preceito jurídico positivo, de tal modo que toda a lei que os contrarie não poderá deixar de ser privada de validade. Há quem lhes chame *direito natural* e quem lhes chame *direito racional*. Sem dúvida, tais princípios acham-se, no seu pormenor, envoltos em graves dúvidas. Contudo o esforço de séculos conseguiu extrair deles um núcleo seguro e fixo, que reuniu nas chamadas declarações dos *direitos do homem e do cidadão*, e fê-lo com um consentimento de tal modo universal que, com relação a muito deles, só um cepticismo poderá ainda levantar quaisquer dúvidas”. **Filosofia do direito**. Coimbra: Arménio Amado Editor, 1997, p. 417.

o viés positivista que sempre orientou a matéria.

Conservadoras e notórias são as lições de Américo Plá Rodriguez, para quem “às regras se obedece, aos princípios se adere”,⁶³ e, ainda, Miguel Reale, o qual afirma que “ao jurista, advogado ou juiz, não é dado recusar vigência à lei sob alegação de sua injustiça, muito embora possa e deva proclamar a sua ilegitimidade ética no ato mesmo de dar-lhe execução”.⁶⁴

Reconhece-se que o próprio Maurício Godinho Delgado se apressou em afirmar que a prevalência dos princípios sobre as regras é relativa, mas mesmo assim a possibilidade de prevalência existe!⁶⁵

Aceitar a existência dessa terceira função dos princípios, a *função normativa própria*, é importante passo na efetivação dos direitos sociais. Impede que a força do capital encontre nas alterações legislativas um porto seguro para continuar um secular processo de concentração de renda. Evita o que costumeiramente ocorreu no século passado, quando a mesma legislação, que outorgava direitos, criava as brechas que evitavam sua concretização.⁶⁶

Não se ignora que essa nova leitura das funções dos princípios gera desconfiças e incertezas, mas vale lembrar que o procedimento de julgar *contra legem* não é inovação no ordenamento jurídico brasileiro e curiosamente não causa temor algum na sociedade (ou pelo menos nos principais meios de comunicação) quando as decisões inovadoras favorecem os

⁶³ *Op. cit.*, p. 39-40.

⁶⁴ *Op. cit.*, p. 314.

⁶⁵ O autor afirma que a relatividade deriva de vários fatores, tais como o fato de não existirem princípios absolutos; pela circunstância de inexistir critério hierárquico rígido favorecendo-lhe em face da regra, mas sim um critério graduador flexível; e, por fim, argumenta que os princípios não são comandos taxativos, mas comandos instigadores, podendo ser cumpridos em graus diferentes. Cf. *op. cit.*, p.22-23.

⁶⁶ “A lei que regulamentava a despedida e perda de emprego funcionava, portanto, mais como uma ameaça que repunha o puro mando patronal dentro das fábricas, visando manter sob seu controle a conduta (e a produtividade) dos seus trabalhadores. Deixando aos patrões a especificação do que eram ‘justas causas’ ou ‘faltas graves’, a lei retirava dos trabalhadores a garantia que dizia conceder. Como parece ter sido regra das leis sociais trabalhistas brasileiras, ao conceder legalmente direitos fundamentais aos trabalhadores, o governo simultaneamente abre brechas para a manipulação empresarial destes direitos”. PAOLI, Célia. Trabalhadores e cidadania. Experiência do mundo público na história do Brasil moderno. In: SOUSA Júnior, José Geraldo de; AGUIAR, Roberto A. R. de (Orgs.). **Introdução crítica ao direito do trabalho**. Brasília: Universidade de Brasília, 1993, p. 43.

agentes do poder econômico. Nesse sentido, são esclarecedoras as palavras de Roberto Lyra Filho:

Confesso que me chocam e divertem, ao mesmo tempo, as hipocrisias do legalismo, pois são características do mito estatal e dos que se prostram diante dele, como fiéis muçulmanos voltados para Meca.

Existem muitas ilegalidades ordinárias e extraordinárias, que o sistema instituído absorve com bastante facilidade. As ilegalidades que o suscetibilizam são principalmente aquelas que as tocam raízes sócio-econômicas.

(...)

Por outro lado, um acórdão do Supremo Tribunal Federal tem esta sugestiva ementa: “Pedido de *habeas-corpus* onde se alega que, no dia do crime, o réu estaria preso e, assim, não poderia ter praticado o delito. Denegação, porque, **no Brasil, o fato de alguém estar oficialmente preso não significa que realmente esteja**”. Com a mesma franqueza, a Egrégia Corte poderia ter acrescentado que a recíproca também é verdadeira.

O melindre legalista do Estado, entretanto, reaparece, com rigor implacável, quando se trata de matéria sócio-econômica e político-social, diretamente posta em questão.⁶⁷

A somatória dos elementos de convicção aqui expostos permite fundamentar a assertiva de que efetivamente os princípios de direito podem, em casos extremos, invalidar regra legal. Essa conclusão acentua a função dos princípios do Direito do Trabalho, sobretudo nesta época em que alterações legislativas, visando ora à flexibilização, ora à pura desregulamentação, são corriqueiras.

3.5. Alguns princípios específicos de Direito do Trabalho

Para a continuidade do raciocínio desenvolvido neste trabalho analisar-se-ão agora os princípios do Direito do Trabalho que estão diretamente conectados com o processo de

⁶⁷ Direito do capital e direito do trabalho. In: SOUSA; AGUIAR (Orgs.), *op. cit.*, p. 62-63. Grifo não existente no original.

flexibilização e desregulamentação: princípio da justiça social, princípio da proteção, princípio da irrenunciabilidade e princípio de continuidade.

O *princípio da justiça social* pode ser visto como princípio fundamental do Direito do Trabalho, que surgiu com o intuito de minimizar as injustiças sociais sensivelmente agravadas no período da Revolução Industrial. O mais importante balizador das normas e institutos trabalhistas é a luta pela justiça social, da qual este ramo do direito é propagador, conforme anota Jorge Luiz Souto Maior.⁶⁸

A justiça social, como lembra Alfredo J. Ruprecht, “tem seu ponto de partida nas desigualdades econômicas que procura eliminar” e “tende a elevar o nível de vida dos trabalhadores, impondo deveres a uma determinada classe frente a outra classe social”.⁶⁹

O fundamento do *princípio da proteção*, também denominado de princípio tutelar, segundo Américo Plá Rodriguez, “está ligado à própria razão de ser do Direito do Trabalho”⁷⁰ e se expressa sob três formas: “a) a regra *in dubio, pro operário*. Critério que deve utilizar o juiz ou o intérprete 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 critérios clássicos de hierarquia das normas; c) a regra da condição mais benéfica. Critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador”.⁷¹ Para Maurício Godinho Delgado, o princípio da proteção “não se desdobra apenas nas três citadas dimensões; abrange, essencialmente, quase todos (senão todos) os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho”.⁷²

Um conceito bem amplo do *princípio da irrenunciabilidade* é dado por Américo Plá Rodriguez: “a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio”.⁷³ Alfredo J. Ruprecht

⁶⁸ **O Direito do trabalho como instrumento de justiça social.** São Paulo: LTr, 2000. p. 252.

⁶⁹ Cf. **Os princípios do direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1995. p. 108-109.

⁷⁰ *Op. cit.*, p. 40.

⁷¹ *Op. cit.*, p. 107.

⁷² *Op. cit.*, p. 42.

⁷³ *Op. cit.*, p. 142.

acrescenta que “na realidade, não se proíbe a renúncia, mas se fulmina de nulidade o ato jurídico que envolve essa figura”.⁷⁴ Exemplo do princípio da irrenunciabilidade se encontra no art. 468 da CLT.⁷⁵

Ensina Maurício Godinho Delgado que, segundo o *princípio da continuidade*, ou ainda, princípio da manutenção do contrato, “é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justralhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade”.⁷⁶ Nos dias atuais, em que a manutenção no emprego se tornou algo muito valioso, tanto que pesquisas recentes apontam o desemprego como a principal preocupação dos brasileiros, a aplicação desse princípio tem grande importância social.⁷⁷ Ele se encontra consagrado na CLT pelos artigos 443, 445, 448 e 452.⁷⁸

É importante ressaltar que esse conjunto de princípios é o próprio alicerce do Direito

⁷⁴ *Op. cit.*, p. 31.

⁷⁵ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. 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 empregado para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

⁷⁶ *Op. cit.*, p. 61.

⁷⁷ Segundo fonte do Ibope/CNI, o desemprego aparece como a maior preocupação dos brasileiros, seguido pelos itens: saúde, drogas, salário dos trabalhadores, segurança pública, corrupção, educação e inflação. ABBUD, Lia; CHIARI, Tatiana. Parece eletrocardiograma. **Revista Veja**, São Paulo, ano 34, n. 13, ed. 1694, p. 43, 4 abr. 2001.

⁷⁸ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado. § 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. Art. 445. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451. Art. 448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados. Art. 452. Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

do Trabalho. É o que o destaca do Direito Civil. Se por qualquer motivo esses postulados perderem sua eficácia, não serão eles que desaparecerão, mas sim, o próprio Direito do Trabalho.

4. PRINCÍPIOS, FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO NORMATIVA

4.1. Introdução

Expostos ligeiramente alguns princípios do Direito do Trabalho e feita uma rápida análise do fenômeno da flexibilização e da desregulamentação das regras jurídicas, é o momento de averiguar se essas duas paralelas têm alguma possibilidade de se encontrar antes do infinito.

4.2. Princípios de Direito do Trabalho e flexibilização

A flexibilização, assim entendida um processo de adaptação dos direitos trabalhistas às necessidades empresariais, sem nenhuma supressão – e conseqüentemente, transferência de renda dos trabalhadores para o empregador –, existe há muito em nosso Direito do Trabalho e pode conviver com os princípios supra-analisados. Admite-se, portanto, essa flexibilização normativa desde que se dê sem prejuízo aos trabalhadores e devidamente acompanhada de ampla negociação coletiva, permitindo-se ao empregador a necessária adaptação a certos momentos de crise econômica.

4.3. Princípios de Direito do Trabalho e desregulamentação normativa

Todavia, a desregulamentação das regras trabalhistas, com inevitável supressão de direitos, é incompatível com os princípios basilares do Direito do Trabalho. Impossível é falar em justiça social se o ordenamento jurídico ignorar a desigualdade entre os contratantes numa

relação de trabalho, desequilíbrio esse que somente pode ser reparado a partir da previsão de direitos sociais irrenunciáveis. Por sua vez, o princípio da continuidade do contrato de emprego concede ao trabalhador seu maior patrimônio: a estabilidade no emprego, sem a qual o exercício das vantagens que lhe são concedidas pode se tornar ineficaz, em face do temor de perda do posto de trabalho pela reclamação contra o descumprimento de alguma norma. A desregulamentação também se choca contra o princípio protetor, uma vez que o cerne deste – aqui se pensando também nos seus desdobramentos: a máxima *in dubio, pro operário*; princípio da norma mais favorável; e o princípio da condição mais benéfica – é o aumento quantitativo e/ou qualitativo das vantagens concedidas ao trabalhador, circunstância esta que vai de encontro a qualquer tentativa de supressão de direitos sociais.

Essa incompatibilidade absoluta exigirá dos juslaboristas ousadia para dar eficácia à chamada função normativa própria dos princípios peculiares do Direito do Trabalho, pois somente assim será possível evitar que alterações legislativas de inspiração neoliberal – como a pretendida mudança na posição hierárquica das normas autônomas no Direito do Trabalho brasileiro, que pode advir da aprovação pelo Senado Federal do Projeto de lei n. 134/2001 - eliminem direitos sociais, invalidando-as se impossível uma exegese que as compatibilize com a manutenção dos benefícios atacados pelo legislador.

Por outro lado, a desregulamentação total e sem freios das normas trabalhistas - com ignorância dos princípios - levaria, inexoravelmente, ao fim do próprio Direito do Trabalho, visto que implodiria os pilares sobre os quais ele se sustenta.

4.4. O caminho inverso percorrido dentro do Direito Civil

É curioso que a proposta de desregulamentação do Direito do Trabalho encontre tanto eco na doutrina e na jurisprudência, haja vista que a liberação do mercado de trabalho caminha na contramão do direito moderno, no qual o modelo jurídico clássico liberal, que vê o contrato individual assentado na vontade das partes conhecedoras de seus direitos e deveres, está sendo substituído pelo modelo dualista.

Esse modelo entende ser o direito estatal um instrumento de mudanças sociais, razão pela qual o Estado interfere cada vez mais nas relações sociais, por meio de seus

regramentos.⁷⁹

Corroborando o argumento, Jorge Pinheiro Castelo rebate a tese neoliberal de que o estado não deve interferir nas relações, dando às partes a liberdade para contratar. Preleciona que mesmo no Direito Civil, em setores modernos, os princípios rígidos e absolutos da autonomia privada deram lugar ao modelo intervencionista, impondo o fim da autonomia da vontade pura e simples e da possibilidade da renúncia de direitos. Cita dois exemplos: o Código de Defesa do Consumidor e as normas de proteção do meio ambiente. Justifica o autor sua posição: “Reconheceu-se em amplos setores do direito civil, onde não há igualdade entre as partes contratantes, mas verdadeira situação de subordinação ou vulnerabilidade de uma das partes à vontade e ao poder econômico da outra, que existem direitos de cidadania que se impõem preservar ainda que contra a ‘vontade’ do seu titular e contra a vontade das grandes organizações empresariais, independentemente do impacto do seu custo econômico na produção”.⁸⁰

Neste momento histórico de afirmação dos direitos humanos de segunda e terceira geração (dentre os quais os direitos sociais e os direitos transindividuais, aqui inclusa a proteção ao consumidor) é absolutamente contraditório que o cidadão consiga fazer valer sua cidadania,⁸¹ acelerando o processo de consolidação de novos direitos e, ao mesmo tempo, sinta escorrer pelos dedos o acervo legislativo protetor das relações de trabalho, conquistado junto ao Estado para fazer frente ao capital.

5. CONCLUSÕES

⁷⁹ Cf. RÜDIGER, Dorothee Susane. Contrato coletivo e flexibilização do mercado de trabalho. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**, Franca, ano 1, n. 2, *passim*, jul./dez 1996.

⁸⁰ *Op. cit.*, p. 19.

⁸¹ O termo aqui é utilizado no seu sentido antropológico, qual seja, por cidadania entende-se “a contra-prestação mínima que o Estado deve dar a quem, quer direta, quer indiretamente, o legitima e o matem, bem como o zelo ou indiferença das ações dos indivíduos para com o Estado e seu conseqüente ajustamento às normas de condutas sociais”. PAULA, Ricardo Henrique Arruda de. **O modelo jurídico-antropológico de cidadania no Brasil** : o paradoxo. Disponível em: <<http://www.antropologia.com.br/divu/colab/d5-rhapaula.pdf>>. Acesso em: 26 jul. 2002.

O século XX, após a derrocada da URSS e a queda do Muro de Berlim, viu ressurgir a filosofia política liberal, caracterizada principalmente pela globalização da economia e uma extrema competitividade no mercado. No campo das relações do trabalho, vivenciou-se o declínio do taylorismo e a ocidentalização do toyotismo.

A grande competitividade do mercado internacional levou as empresas a buscarem custos menores, num processo que afetou as relações de trabalho e gerou os fenômenos da flexibilização e da desregulamentação das regras trabalhistas, cujo fundamento seria alteração dos direitos sociais para permitir a manutenção de empregos.

Existem diferenças entre os fenômenos da flexibilização e da desregulamentação. A primeira implica a adequação das normas do Direito do Trabalho para o enfrentamento de adversidades em determinado contexto socioeconômico, sem transferência de renda, enquanto a última consiste na eliminação da intervenção estatal nas relações empregatícias, deixando o ajuste das condições laborais a critério das partes, não se impondo limites à liberdade de contratar.

O nosso ordenamento jurídico não é rígido como apregoado, pois se admitem várias regras flexíveis — banco de horas, contrato temporário, contrato a tempo parcial, possibilidade de redução de salários mediante negociação coletiva etc. — as quais são perfeitamente compatíveis com os princípios do Direito do Trabalho e atendem tanto as exigências do modo de produção taylorista quanto do toyotista.

Nem a flexibilização e muito menos a desregulamentação do mercado de trabalho são ferramentas úteis para o combate ao desemprego. Servem somente ao aumento da concentração de renda existente em nosso país.

O processo de flexibilização e desregulamentação das regras trabalhistas não surtiu o efeito desejado nos países em que foram aplicadas, aumentando a pobreza e não diminuindo o desemprego.

A função normativa própria dos princípios pode chegar a invalidar uma lei que com eles seja incompatível. Representa importante passo na efetivação dos direitos sociais do trabalhador. Impede que a força do capital encontre nas alterações legislativas um porto seguro para continuar um secular processo de concentração de renda.

O Direito do Trabalho encontra no conjunto de seus princípios o alicerce de sua independência científica. É o que o destaca do Direito Civil. Se por qualquer motivo esses postulados perderem sua eficácia, não serão eles que desaparecerão, mas sim, o próprio

Direito do Trabalho.

Em sentido oposto, o Direito Civil caminha para a intervenção estatal naquelas relações em que é patente a vulnerabilidade econômica de uma parte em relação à outra, como por exemplo, no Direito do Consumidor.

A desregulamentação das normas trabalhistas é colidente com os princípios peculiares do Direito do Trabalho e com eles se mostra totalmente incompatível.

A aprovação do Projeto de lei n. 134/2001 promoverá uma nefasta alteração da posição hierárquica das normas autônomas no Direito do Trabalho brasileiro. Ressalvadas as matérias excepcionadas no projeto, implicará o afastamento da legislação protetora das relações de trabalho, haja vista que o ordenamento jurídico trabalhista somente se aplicará ao contrato de emprego em caso de inexistência de convenção ou acordo coletivos de trabalho.

Estabelecerá o aludido projeto uma perversa hierarquia de normas, na qual as normas autônomas prevalecerão sobre as heterônomas, circunstância essa que, a nosso ver, nega a própria existência do Direito do Trabalho, mormente quando não se encontram presentes em nossa realidade social e econômica condições materiais de efetivação do conteúdo da Convenção n. 154 e da Recomendação n. 91, da OIT.

Neste momento histórico em que o capital internacional coloca até mesmo nações de joelhos, soa como escárnio o argumento dos fundamentalistas do mercado no sentido de que a livre negociação é a única alternativa que resta ao trabalhador para enfrentar as mudanças profundas por que passam as relações produtivas.

6. BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

ABBUD, Lia; CHIARI, Tatiana. Parece eletrocardiograma. **Revista Veja**, São Paulo, ano 34, n. 13, ed. 1694, p. 40-43, 4 abr. 2001.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1995. 155 p.

BELLAMY, Richard. **Liberalismo e sociedade moderna**. Tradução de Magda Lopes. São Paulo: Edunesp, 1994, 467p. Título original: *Liberalism and modern society*.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Maria Celeste Cordeiro Leite dos Santos. Revisão técnica de Cláudio De Cicco. Apresentação Tércio Sampaio

Ferraz Júnior. 10. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1999, 184 p. Título original: *Teoria dell'ordinamento giuridico*.

BOMFIM, Benedito Calheiros. Globalização, flexibilização e desregulamentação do direito do trabalho. In: MACCALÓZ, Salete Maria e outros. **Globalização, neoliberalismo e direitos sociais**. Rio de Janeiro: Destaque, 1997. p. 37-52.

BOUCAULT, Carlos Eduardo de Abreu; ARAÚJO, Nadia de (Orgs.). **Os direitos humanos e o direito internacional**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, 336 p.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/legbras/>>. Acesso em: 24 jan. 2002.

_____. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em: 22 jan. 2002.

_____. Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em: 22 jan. 2002.

_____. Lei n. 4.923, de 23 de dezembro de 1965. Institui o cadastro permanente das admissões e dispensas de empregados, estabelece medidas contra o desemprego e de assistência aos desempregados, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/legbras/>>. Acesso em: 24 jan. 2002.

_____. Lei n. 5.107, de 13 de setembro de 1966. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em: 22 jan. 2002.

_____. Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em: 22 jan. 2002.

_____. Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em: 22 jan. 2002.

_____. Lei n. 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em: 22 jan. 2002.

_____. Medida Provisória n. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do

contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis ns. 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em: 22 jan. 2002.

_____. Senado Federal. Projeto de lei n. 134, de 12 de dezembro de 2001. Altera o art. 618 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Dispõe sobre convenção ou acordo coletivo de trabalho.). **Diário do Senado Federal**, Brasília, 12 dez. 2001. p. 30652.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venâncio Majer, com colaboração de Klauss Brandini Gerhardt. 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999. 617 p. (A era da informação: economia, sociedade e cultura, v. 1).

CASTELO, Jorge Pinheiro. O Direito do Trabalho do século novo. **Revista LTr Legislação do Trabalho**, São Paulo, ano 65, n. 1, p. 13-23, jan. 2001.

CATHARINO, José Martins. **Neoliberalismo e seqüela**: privatização, desregulação, flexibilização, terceirização. São Paulo: LTr, 1997. 96 p.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS METALÚRGICOS, REDE UNITRABALHO. **Diagnóstico da formação profissional**: ramo metalúrgico. Brasil - São Paulo, 1999. 400 p.

CONGRESSO INTERNACIONAL DO DIREITO DO TRABALHO, 1999, São Paulo. **Anais**. Reforma trabalhista: direito do trabalho ou direito ao trabalho? São Paulo: LTr, 2000. 269 p.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. 172 p.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio eletrônico**. Versão 2.0. [s.l.]: Nova Fronteira, 1996. CD ROM.

HOBBSBAWM, Eric J. **O novo século**: entrevista a Antonio Polito. Tradução do italiano para o inglês Allan Cameron. Tradução do inglês para o português e cotejo com a edição italiana Cláudio Marcondes. São Paulo: Companhia das Letras, 2000. 196 p. Título original: *Intervista sul novo secolo*.

LUTTWAK, Edward. **Turbocapitalismo**: perdedores e ganhadores na economia globalizada. Tradução de Maria Abramo Caldeira Brandt e Gustavo Steinberg. São Paulo: Nova Alexandria, 2001. 320 p.

LYRA Filho, Roberto. Direito do capital e direito do trabalho. In: SOUSA Júnior, José Geraldo de; AGUIAR, Roberto A. R. de (Orgs.). **Introdução crítica ao direito do**

- trabalho.** Brasília: Universidade de Brasília, 1993. p. 62-76. (O direito achado na rua, v. 2.).
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito do trabalho como instrumento de justiça Social.** São Paulo: Ltr, 2000. 407 p.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Coord.). **A transição do direito do trabalho no Brasil:** estudos em homenagem a Eduardo Gabriel Saad. São Paulo: LTr, 1999. 339 p.
- NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O direito ao trabalho e a crise do emprego – Uma análise do artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos no mundo atual. In: BOUCAULT, Carlos Eduardo de Abreu; ARAÚJO, Nadia de (Orgs.). **Os direitos humanos e o direito internacional.** Rio de Janeiro: Renovar, 1999, p. 307-321.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Negociar la flexibilidad:** función de los interlocutores sociales y del Estado. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2000. 181 p. Director de la publicación Muneto Ozaki.
- PAOLI, Maria Célia. Trabalhadores e cidadania. Experiência do mundo público na história do Brasil moderno. In: SOUSA Júnior, José Geraldo de; AGUIAR, Roberto A. R. de (Orgs.). **Introdução crítica ao direito do trabalho.** Brasília: Universidade de Brasília, 1993. p. 24-52. (O direito achado na rua, v. 2.).
- PASTORE, José. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva.** São Paulo: LTr, 1995. 248 p. 2. tiragem.
- PAULA, Ricardo Henrique Arruda de. **O modelo jurídico-antropológico de cidadania no Brasil:** o paradoxo. Disponível em: <<http://www.antropologia.com.br/divu/colab/d5-rhapaula.pdf>>. Acesso em: 26 jul. 2002.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho.** Tradução e revisão técnica Wagner Gíglio. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. 453 p.
- POCHMANN, Márcio. **Políticas do trabalho e de garantia de renda no capitalismo em mudança :** um estudo sobre as experiências da França, da Inglaterra, da Itália e do Brasil desde o segundo pós-guerra aos dias de hoje. São Paulo: LTr, 1995. 256 p.
- POSTHUMA, Anne Caroline (Org.). **Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil:** políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade. Brasília: OIT e MTE; São Paulo: Editora 34, 1999. 472 p.
- _____. Transformações do emprego no Brasil na década de 90. In: _____. (Org.). **Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil:** políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade. Brasília: OIT e MTE; São Paulo: Editora 34, 1999. p. 11-32.

- PRADO, Ney. Relações trabalhistas no Brasil. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DO DIREITO DO TRABALHO, 1999, São Paulo. Anais. Reforma trabalhista: direito do trabalho ou direito ao trabalho? São Paulo: LTr, 2000. p. 13-44.
- RADBRUCH, Gustav. **Filosofia do direito**. Tradução e prefácios de L. Cabral de Moncada. 6. ed. rev. e aum. Coimbra: Arménio Amado Editor, 1997. 430 p. (Coleção Stvdivm. Temas filosóficos, jurídicos e sociais).
- RÁO, Vicente. **O direito e a vida dos direitos**. 5. ed. anotada e atual. Por Ovídio Rocha Barros Sandoval. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999. 981 p. (RT Clássicos).
- REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 1987. 381 p.
- RÜDIGER, Dorothée Susane. Considerações sobre os direitos dos trabalhadores na Declaração Universal dos Direitos Humanos. In: BOUCAULT, Carlos Eduardo de Abreu; ARAÚJO, Nadia de (Orgs.). **Os direitos humanos e o direito internacional**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, p. 225-240.
- _____. Contrato coletivo e flexibilização do mercado de trabalho. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**, Franca, ano 1, n. 2, p. 77-86, jul./dez 1996.
- RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. Tradução de Edílson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995. 126 p.
- SANTOS, Dalísio dos. Curso da OIT mostra que não há um modelo acabado de relações jurídicas. **O Elo. Boletim informativo do sindicato paulista dos agentes da inspeção do trabalho**, São Paulo, ano XVI, n. 197, p. 5-9, ago. 1997.
- SILVA, Paulo Pereira da. Direitos Mantidos. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 24 mar. 2002. Opinião, p. A-3.
- SILVEIRA, Wilson. FHC alivia crítica ao FMI e defende globalização. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 18 jan. 2002. Dinheiro, p. B-2.
- SOUSA Júnior, José Geraldo de; AGUIAR, Roberto A. R. de (Orgs.). **Introdução crítica ao direito do trabalho**. Brasília: Universidade de Brasília, 1993. 228 p. (O direito achado na rua, v. 2).
- SÜSSEKIND, Arnaldo. A atualização do direito do trabalho e o malogro dos contratos provisórios. **O Elo. Boletim informativo do sindicato paulista dos agentes da inspeção do trabalho**, São Paulo, ano XVI, n. 200, p. 16, nov/dez 1997.
- _____. Alcance e objeto da flexibilização do Direito do Trabalho. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Coord.). **A transição do direito do trabalho no Brasil: estudos em homenagem a Eduardo Gabriel Saad**. São Paulo: LTr, 1999. p. 33-37.

- THUSWOHL, Maurício. Governo espera mudar CLT ainda este ano. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 5 out. 2001. Dinheiro, p. B-9.
- VIANA, Márcio Túlio. Desregulamentar... regulamentando. **Revista LTr Legislação do Trabalho**, São Paulo, ano 59, n. 7, p. 885-889, jul. 1995.