



BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Karina Borges de Lima¹ Marta Botti Capellari²

RESUMO: Esta pesquisa trata da questão da flexibilização no Direito do Trabalho, no Brasil, a partir da década de 1970. Para tanto, ocupa-se da relação entre a flexibilização do ordenamento jurídico e as próprias mudanças no mundo do trabalho. Além disso, analisa-se as alterações legislativas de cunho flexibilizador, bem como busca identificar os fatores sociais, políticos e econômicos relacionados a essas novas figuras legislativas. Utilizar-se-á o método de pesquisa bibliográfica e que se desenvolveu sob a perspectiva histórico-crítica, a coleta de dados se dará pela análise crítica e o fichamento de textos a cerca do tema. Nesse sentido, não se limita à mera identificação das alterações legislativas e análise dogmática destas, mas também, busca estabelecer relações e compreender significados implicados nesse processo de mudança da própria essência do Direito do Trabalho.

PALAVRAS CHAVES: Alterações Legislativas; Direito do Trabalho; Flexibilização.

1 INTRODUÇÃO

Após a década de 1970 mais especificamente, após a crise que ocorreu na referida década, ocorreu uma grande recessão econômica no mundo e, como consequência desta crise, o universo do trabalho se transformou. Alterando o modelo produtivo e, conseqüentemente as relações de trabalho existentes. Frente a tais acontecimentos o Direito do trabalho tem buscado tutelar e solucionar a questões, de sua competência, a respeito do tema na proporção que estas vêm ocorrendo, sendo possível notar a ocorrência de processos flexibilizadores, que ainda são pouco contemplados pelo Direito Trabalhista. Contudo, existe, a preocupação em preservar os princípios basilares do próprio Direito do Trabalho. Desde modo, a presente pesquisa, justifica-se com base na extrema importância de tais acontecimentos não só para o mundo do trabalho, como para toda a organização política, econômica e social do mundo contemporâneo, bem como pelo tema ser ainda, pouco estudado e sendo necessária sua compreensão e análise científica.

Neste sentido tem-se como objetivo geral, estudar o processo de flexibilização no contexto brasileiro, adotando como marco inicial as alterações legislativas dos anos de 1970 em diante. E, como objetivos específicos: a) compreender a flexibilização do trabalho e suas implicações jurídicas; b) analisar as alterações legislativas no Direito do Trabalho de caráter flexibilizador, no período já mencionado; c) identificar os principais fatores sociais, políticos e econômicos que ensejaram algumas reformas trabalhistas.

¹ Acadêmica do curso de Direito, Faculdade Metropolitana de Maringá – UNIFAMMA, Maringá-PR.
karinallima@yahoo.com.br

² Docente da Faculdade Metropolitana de Maringá - UNIFAMMA, Maringá- PR.
mbscapellari@ig.com.br

2 MATERIAL E MÉTODOS

A metodologia adotada nesta pesquisa obedece aos seguintes passos: levantamento bibliográfico, leitura e anotações preliminares, discussão das idéias e, por fim, sistematização dessas na forma de textos. Caracterizada como uma pesquisa essencialmente bibliográfica, destinando-se a princípio a toda comunidade acadêmica, e por extensão 'a toda sociedade. A realização dessa etapas está sendo possível com base na leitura e fichamentos dos escritos de autores como David Harvey (1995), Ricardo Antunes (2000), Márcio Túlio Viana (2003), Arnaldo Lopes Sússekind (2006), Oscar Ermida Uriarte (2006), entre outros.

3 RESULTADOS E DISCUSÃO

Os cenários econômicos, políticos e sociais do mundo continuamente se transformam, com base nisto pode perceber diversos acontecimentos que diretamente influenciaram a atual organização do mundo contemporâneo. Analisar-se-á principalmente as que influenciaram, e influenciam, a atual organização do universo do trabalho, bem como suas conseqüências.

Para compreender o mundo do trabalho contemporâneo, ter-se-á como ponto de partida a denominada Revolução Industrial, que ocorreu em meados do século XVIII na Inglaterra. Pois á partir desta, o mundo do trabalho modificou-se intensamente, surgindo, conforme analisado por Márcio Túlio Viana, a “figura, até então desconhecida, do operário”. Esta espécie de trabalhador desenvolveria seu trabalho de forma sistemática e conjunta com outros operários, concentrados em um mesmo ambiente físico, “surgindo então, a fábrica tal como a conhecemos atualmente”.³

Foi desenvolvido neste mesmo período um modelo de produção que foi denominado Fordismo, por ter sido criado por Henry Ford tendo, como características principais, “uma produção rígida, includente e de massa”⁴(Antunes, 2000, p.26) na qual imperava a regra “um homem uma máquina”. Este modo de produção obteve grande aceitação em todo o mundo desenvolvido.

Neste cenário a mão-de-obra operária passou a ser utilizada de forma intensiva pelo capital, sendo isto possível, dentre outras razões, em virtude da aplicação da chamada “teoria da mão invisível”⁵ (Smith, 1776), que pregava o livre desenrolar do mercado econômico, afirmando que este próprio é quem devia ditar suas regras.

Esta exploração de mão-de-obra desrespeitava até mesmo os direitos considerados indisponíveis do trabalhador. Assim, os trabalhadores passaram “a viver os mesmos dramas, e a sonhar sonhos iguais, aprendendo, conseqüentemente, a conspirar, foi assim que surgiram os sindicatos e, por extensão, o Direito do Trabalho”⁶(Viana, 2003, p.291). Direito este que inicialmente apresentou um caráter protetivo para o trabalhador em resposta as pressões exercidas pela classe operária, por meio de seus sindicatos.

3

⁴ Antunes, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** p.26, 7.ed., Cortez, São Paulo,

⁵ Smith, Adam. **Riqueza das Nações.** 1776

⁶ Viana, Marcio Túlio, in Tribunal Superior do Trabalho, **Flexibilização no Direito de Trabalho**, p. 291

Desse modo é possível compreender o importante papel desempenhado inicialmente, pelos sindicatos nas lutas por melhores condições de trabalho.

Contudo, na década de 1970 aconteceu o que denomina-se de “crise da década de 70”, causando uma grande recessão econômica no mundo. Frente a tal acontecimento, o modelo Fordista de produção tornou-se insustentável para o capital, por diversas causas, dentre estas, como observado por Sabel e Piore (1984) estão os excessos do Fordismo, e da produção em massa, prejudiciais ao trabalho e, supressores da sua dimensão criativa. Podemos elencar também dentre as possíveis causas da crise desse modelo produtivo, os considerados pelo capital, altos custo para manter o Estado Social estabelecido. Desenvolveu-se com isso, um novo modelo de produção, para atender as necessidades do mercado econômico daquele momento, que recebeu o nome de Toyotismo, por ter tido como berço a fábrica automotiva da Toyota.

Diferentemente do antigo modelo, este novo método tem como características principais, a “produção flexível, bem como uma especialização maleável, e uma produtividade segundo a lógica do capital”⁷ (Antunes, 2000, p.24). Percebesse com isso, um movimento contrário ao praticado no modelo Fordista, pois o processo produtivo tornou-se excludente, fragmentando suas etapas produtivas e precarizando as relações de trabalho. A “fábrica concentrada foi perdendo espaço para as chamadas empresas terceirizadas”⁸, isto ocorre, como atestado por Marcio Túlio Viana, por hoje, ao contrário de antes, ser possível controlar a distancia o processo produtivo.

Diante destes acontecimentos iniciou-se um processo de modificação no mundo do trabalho, que compreende as formas de relações trabalhistas e também as formas de produzir. As empresas passaram a flexibilizar sua administração interna e também suas etapas produtivas. Tais medidas podem ser percebidas em todos os momentos das relações trabalhistas, como por exemplo: nas formas de subcontratação: por tempo parcial e temporário; nas convenções coletivas de trabalho; nos chamados bancos de horas, entre outros. Atualmente pode-se observar também, segundo Ricardo Antunes, “a crescente substituição do trabalho humano pela máquina e pelos softwares, como alternativas mais vantajosas para o empregador”⁹.

Em virtude de tal realidade, torna-se necessário que o Direito, mais especificamente o Direito do Trabalho, passe tutelar e solucionar os acontecimentos e os conflitos existentes nestes cenários.

“E ainda conforme atestado por Marcio Túlio Viana, o ciclo produtivo passou a ser horizontal e, não mais vertical com o anterior, caracterizando-se por meio de parcerias, ou seja, pela terceirização da produção”¹⁰.

Neste contexto os “adeptos do Estado Liberal, pregam a omissão do Estado, desregulamentando tanto quanto possível o Direito do trabalho a fim de que as condições de emprego sejam ditadas basicamente pelo mercado”¹¹(Sússekind, 2003,p.18). Isso,

⁷ Antunes, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** p.24, 7.ed., Cortez, São Paulo,

⁸ Viana, Marcio Túlio, in Tribunal Superior do Trabalho. **Flexibilização no Direito de Trabalho**, p. 292

⁹ □ Antunes, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** p.24, 7.ed., Cortez, São Paulo,

¹⁰ □ Viana, Marcio Túlio, **Flexibilização no Direito de Trabalho**,

¹¹ Sussekind, Arnaldo Lopes, in Tribunal Superior do Trabalho. **Flexibilização no Direito de Trabalho**, p.18

segundo o mesmo autor, “utilizando como fundamento a preservação do emprego e a diminuição do desemprego”, frente a realidade sócio-econômica. (Süssekind, p. 18)

Tem-se exigido que o Estado, que atuou primeiramente como intervencionista e regulamentador da relação entre o Capital e o trabalhador, passe a intervir de forma mínima ou desregulamentada.

Por outro lado os “defensores do Estado Social, esteados na doutrina da Igreja ou na filosofia trabalhista advogam a intervenção estatal nas relações de trabalho, na medida necessária à efetivação dos princípios formadores da justiça social e à preservação da dignidade humana”.¹²(Süssekind, 2003, p. 16)

Frente a estes acontecimentos e “em termos muito gerais e no âmbito do Direito do Trabalho, esse processo de flexibilidade pode ser definida como a eliminação, a diminuição, o afrouxamento ou a adaptação da proteção trabalhista clássica, com a finalidade real ou pretensa, de aumentar o investimento, o emprego ou a competitividade da empresa”. (Uriarte, 2003, p.218)

Neste contexto existem várias classificações propostas para esse processo, dentre elas temos a de Jean-Claude Javillier, citada por Oscar Ermida Uriarte¹³, “que distingue, segundo sua finalidade, três classes de flexibilização”:

A flexibilidade de proteção como sendo própria do clássico Direito do Trabalho: o Direito do Trabalho foi sempre flexível só que num sentido único. A norma trabalhista tradicional foi sempre superável e adaptável em benefício do trabalhador.

A flexibilidade de adaptação, por sua parte, consistiria na adaptação, por meio da negociação coletiva, das normas legais rígidas a novas circunstâncias e numa avaliação global do que é mais conveniente para o trabalhador. A idéia central seria não se tratar de uma derrogação pura e simples, mas de uma adaptação que se faz por meio da autonomia coletiva.

E a flexibilidade de desregulamentação seria simplesmente a derrogação de benefícios trabalhistas preexistentes ou sua substituição por outros inferiores.

Segundo Uriarte, “uma segunda sistematização pode ser feita em função da fonte de Direito flexibilizadora. Assim segundo sua fonte formal, a flexibilidade pode ser classificada como autônoma ou heterônoma”.

A flexibilidade heterônoma, que boa parte da doutrina européia qualifica como desregulamentação e, ‘as vezes, até como flexibilização ou desregulamentação selvagem, é a flexibilização imposta unilateralmente pelo Estado, por meio de lei ou decreto que simplesmente derroga um direito ou benefício trabalhista, diminuindo-o ou substituindo-o por outro menor. Nesse tipo de flexibilização – do mesmo modo que na

¹²op.cit, p.16

¹³ Uriarte, Oscar Ermida, , in Tribunal Superior do Trabalho, **Flexibilização no Direito do Trabalho**, p. 219.

imposta unilateralmente pelo empregador – não intervém a vontade da sujeito passivo da flexibilidade.

A flexibilidade autônoma, em vez, é a flexibilidade introduzida pela autonomia coletiva. Intervém nela a vontade coletiva do “sujeito passivo” da flexibilização, seja por meio de convenção coletiva, de pacto social ou acordo-marco.

Sendo estes alguns dos principais resultados obtidos nesta pesquisa, até o momento.

Frente a esses acontecimentos e estudos científicos, no esforço para explicar e entender tais fatos, faz-se necessário, primordialmente, “descartar as falácias e identificar os problemas reais, para, em seguida, identificar os fundamentos verdadeiros dessas pretensões e, finalmente, perguntar-se se é possível articular um sistema de Direito do Trabalho e de relações de trabalho que atenda, sim, às necessidades reais de adaptação, mais sem desproteger o trabalhador”¹⁴. Este serão os objetivos principais de nossos estudos, que ainda se encontram em desenvolvimento.

4 CONCLUSÃO

Tem-se observado um movimento flexibilizador nas relações de trabalho, bem como nos ordenamentos jurídicos de diversos países, principalmente os ocidentais. Assim “em termos muito gerais e no âmbito do Direito do Trabalho, esse processo de flexibilidade pode ser definido como a eliminação, a diminuição, o afrouxamento ou a adaptação da proteção trabalhista clássica, com a finalidade real ou pretensa, de aumentar o investimento, o emprego ou a competitividade da empresa”.¹⁵(Uriarte, 2003, p.218) A presente pesquisa é de extrema importância para a ciência do Direito, bem como para todas as ciências correlatas. Por ser um tema ainda em fase de estudo, não existem muitos trabalhos que abordem o tema de forma direta, o que torna a pesquisa mais trabalhosa e interessante.

5 REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho: ensaio sobre as metamorfoses do mundo do trabalho**. 7. ed. rev. ampl. São Paulo: Cortez; Campinas, SP. 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo : LTr, 2005

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**, 5. ed. Ed. Loyola: São Paulo, 1992

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 1996

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999

¹⁴ Uriarte, Oscar Ermida, **Flexibilização no Direito do Trabalho**, p. 246

¹⁵

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. 1. ed.
São Paulo : Thomson/ IOB, 2004.