

**DESVENDANDO A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO
COMO SOLUÇÃO PARA A CRISE ECONÔMICA BRASILEIRA: O
QUE OS NOTICIÁRIOS NÃO CONTAM**

***UNDERSTANDING THE FLEXIBILIZATION OF LABOR LAW AS A
SOLUTION FOR THE BRAZILIAN ECONOMIC CRISIS: WHAT THE
NEWS DOESN'T REPORT***

ISABELE BANDEIRA DE MORAES D'ANGELO

Doutora e Mestre em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco - UFPE. Professora Adjunta da Universidade de Pernambuco – UPE. Membro da Associação Luso Brasileira de Juristas do Trabalho – JUTRA. Membro da Academia Pernambucana de Direito do Trabalho. Líder do Grupo de Pesquisa e de Estudos Direito do Trabalho e os Dilemas da Sociedade Contemporânea. Membro do GPTEC – Grupo de Pesquisa Trabalho Escravo Contemporâneo. E-mail: belebm@hotmail.com.

REBEKA YASMIM TEOTÔNIO PEREIRA RABÊLO

Membro do Grupo de Pesquisa e de Estudos Direito do Trabalho e os Dilemas da Sociedade Contemporânea, da Universidade de Pernambuco. E-mail: rebekayasmim@hotmail.com.

RESUMO

O objetivo da presente pesquisa é analisar as implicações da flexibilização dos direitos sociais do trabalho imposta como forma de impulsionar o desenvolvimento econômico, e noticiada como solução para o momento de crise. Discorre-se sobre o fenômeno da crise econômica no sistema capitalista, intrínseco a este. Analisa-se, ainda, o conceito e as classificações de flexibilização e desregulamentação do

direito do trabalho trazidos pela doutrina, verificando-se que a flexibilização se traduz no abrandamento da regulamentação das relações de trabalho. Por fim, relaciona-se a flexibilização do direito do trabalho no Brasil com a precarização do trabalho. Nesta pesquisa, utiliza-se o método dedutivo e a metodologia revisão bibliográfica. Conclui-se, que a flexibilização do direito do trabalho se consubstancia como forma de reduzir direitos e garantias trabalhistas, implicando no trabalho fragmentado, precário, subcontrado e a tempo parcial, convivendo todos eles com o desemprego estrutural. Tal conjuntura agrava ainda mais as desigualdades sociais. Como contraponto, aborda a inconstitucionalidade da reforma trabalhista a partir de uma releitura dos princípios do Direito do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Flexibilização; Direito; Trabalho; Crise.

ABSTRACT

The research purpose is to analyze the implications of the labor law flexibility as means to boost the economic development, and reported as a solution to the moment of crisis. The economic crisis phenomenon in the capitalist system is discussed, which is intrinsic to it. The concept and classifications of flexibility, and of deregulation of labor law brought by the doctrine are analyzed, verifying which flexibility is translated in the diminishing of the regulation of the labor relations. At last, relate the labor law relaxation in Brazil with the job insecurity. In this research the deductive method and the bibliography review methodology are used. It is concluded that the flexibility of labor law translates as a way to reduce labor rights and its guarantees, implying fragmented, precarious, subcontracted and part-time work, all of them living with structural unemployment. As a counterpoint, it addresses the unconstitutionality of the labor reform from a re-reading of the principles of Labor Law.

KEYWORDS: Flexibility; Rights; Labor; Crisis.

INTRODUÇÃO

A sociedade brasileira padece de crise econômica sem precedentes, agravada por uma crise ética e de representação política, que atinge diversos setores sociais. Como não poderia ser diferente, ela também afeta diretamente a vida da classe trabalhadora, já que com a diminuição da produtividade, sua força de trabalho vai se tornando desnecessária, e a sua manutenção, um ônus para o empregador.

A constante globalização, a expansão dos mercados, e as constantes modificações das tecnologias e padrões de qualidade, adotadas para atender as exigências do consumo e baratear a produção, se apresentam como alternativa para acompanhar os fluxos econômicos globais. Assim, para as classes detentoras de poder político e econômico, em nome do crescimento constante, seria necessário “atualizar” o Direito do Trabalho.

Nesse sentido, verifica-se que tem se tornando cada vez mais comuns no Brasil medidas que alterem a legislação trabalhista, diminuindo o seu viés protecionista, com a finalidade de reduzir os custos de manutenção do trabalhador e garantir a “função social” da empresa. Exemplos de tais medidas são as chamadas “Lei de Terceirização” e “Reforma Trabalhista” recentemente aprovadas. A justificativa difundida pelos principais meios de comunicação, pelos defensores de tais alterações, é a de que em tempos de crise faz-se necessário a “modernização” das leis trabalhistas, para a retomada do crescimento e para a manutenção dos postos formais de trabalho.

Tendo em vista esse cenário, verifica-se que a flexibilização da legislação protetiva do trabalho vem sendo utilizada como “alternativa” para solucionar a crise e voltar a promover o desenvolvimento econômico. Neste sentido, tem-se como objetivo geral desta pesquisa analisar as implicações da flexibilização dos direitos sociais trabalhistas como forma de impulsionar o desenvolvimento econômico. Ampliando-se a análise, para além dos debates de cunho econômico, frequentemente realizados pelos principais meios de comunicação que tratam sobre o tema.

Para isso, no primeiro título, pretendeu-se discorrer sobre fenômeno da crise econômica como parte integrante do próprio sistema capitalista e de como ela influencia na construção da idéia de que a flexibilização do direito do trabalho seria a solução, reproduzindo-se este entendimento nos novos contornos e mudanças nas relações de trabalho contemporâneas.

No segundo tópico, procurou-se elucidar o que a doutrina jus-laboralista entende por flexibilização do Direito do Trabalho, e diferenciá-la da desregulamentação, além de identificar as suas principais classificações, e os posicionamentos da doutrina acerca dela (flexibilista, semiflexibilista, e antiflexibilista).

No último título foi abordada a problemática de se a flexibilização ou o abrandamento da legislação trabalhista se traduziria na precarização do trabalho, ou na solução para a crise, por meio da redução de direitos. Assim, examinam-se as principais alterações trazidas pelas recentes legislações de direito do trabalho conhecidas como “reforma trabalhista” e “lei da terceirização”, além de analisar os principais argumentos e justificativas apresentadas pelo poder público, em face de dados estatísticos apresentados por relatórios oficiais da OIT sobre a temática.

Para tanto, foi utilizado o método dedutivo, e a metodologia do presente trabalho foi a análise bibliográfica de autores que tratam sobre o tema e de pesquisas publicadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Pretendeu-se demonstrar que a flexibilização do direito do trabalho acarreta na redução de direitos trabalhistas e na precarização do trabalho, e que ao se reduzir a proteção do trabalhador, aumentam-se os trabalhos exercidos em condições inadequadas e prejudiciais, comprometendo-se a segurança, a saúde, a remuneração e a qualidade de vida de quem trabalha, contribuindo para o aumento das desigualdades sociais.

O tema proposto foi fruto de discussões e pesquisas acadêmicas realizadas no Grupo de Pesquisa Direito do Trabalho e os Dilemas da Sociedade Contemporânea, da Universidade de Pernambuco. O presente artigo é o terceiro de uma série de artigos escritos pelas autoras e resultado de pesquisas que se debruçaram sobre tentativas de relativização da legislação trabalhista.

O primeiro artigo intitulado “O Projeto de Lei Nº 3.842/12 e o abrandamento do conceito de escravidão contemporânea: uma análise a luz do princípio da

vedação ao retrocesso e da dialética da colonização”, apresentado na IX Reunião Científica de Trabalho Escravo Contemporâneo e Questões Correlatas/2016. Sendo indicado para publicação e foi parte integrante da “Carta do Pará” publicada naquele ano.

O segundo artigo teve o título: “O Projeto de Lei Nº 3.842/12 e o Abrandamento do Conceito de Escravidão Contemporânea: a precarização do trabalho em um contexto de crises do capital” foi publicado na Revista da associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (ABRAT), em janeiro de 2017, e abordou tentativa de alteração do conceito de trabalho análogo ao de escravo, analisando-a dentro do contexto de crise econômica, como forma de reduzir a proteção ao trabalhador, gerando maior exploração da mão de obra.

Esta pesquisa, por sua vez, também se debruça sobre as alterações da legislação trabalhistas, em virtude das crises econômicas, como forma de redução de custos com a mão de obra, expandindo seu objeto para a análise de outras formas de flexibilização do direito do trabalho.

2 A CRISE ECONÔMICA COMO INTRÍSECA AO SISTEMA CAPITALISTA E A SUA UTILIZAÇÃO COMO JUSTIFICATIVA PARA A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

O atual cenário de recessão econômica e desemprego afeta todo o modo de produção de capital, interferindo diretamente nas relações de trabalho, tendo em vista os custos com a manutenção do trabalhador impossibilitarem a acumulação de lucro. Assim, como forma de contornar os efeitos da recessão, aposta-se na flexibilização da regulamentação das relações de trabalho e o abrandamento dos sistemas de proteção já consolidados.

Aduzem estes que a evolução natural do Direito do Trabalho implica necessariamente na flexibilização de suas normas, concedendo uma maior liberdade negocial às partes envolvidas e, conseqüentemente, diminuindo os custos e os altos encargos das empresas, o que, por conseguinte, aumentaria os índices de emprego e incrementaria a economia (DUARTE; NASHIGIL, 2015, p. 121).

Assim, a flexibilização do direito do trabalho, dentro do contexto de crise, é colocada como política pública para o desenvolvimento econômico, possibilitando a retomada do crescimento. No entanto, faz-se necessário analisar o fenômeno da crise, como intrínseco à realidade capitalista, possuindo múltiplos fatores.

De acordo com a sua análise da crise a partir da obra “O Capital” de Karl Marx, Benoit e Antunes (2016) asseveram que o capitalismo segue com a dialeticidade de diversas contradições frutos do próprio sistema. Contradições estas que seguem desde a produção básica de mercadorias, da produção de mais-valia, até a forma de circulação do capital e da acumulação de lucro. Não é objeto deste trabalho a análise das contradições do capitalismo, mas sim, o entendimento de que tais contradições são intrinsecamente ligadas ao sistema, ou seja, o capitalismo, por si só, produz suas próprias crises. Quando o modo de produção, não mais acumula riqueza nem gera lucro, haverá a possibilidade de uma crise no sistema.

Uma vez que o lucro e a taxa geral de lucro são a mola propulsora do capital, cada vez que eles caírem, cairá junto a acumulação capitalista. A paralisia da produção provocada por uma queda na taxa geral de lucro mostrará a toda a sociedade capitalista, sem disfarces, já que o próprio capitalista prático admite parar a produção toda vez que ela não lhe fornecer o lucro médio esperado, que o capitalista prático tem por meta unicamente abocanhar para si a maior fatia de mais-valia já produzida e realizada. Toda vez que esta fatia abocanhada diminuir de tamanho em relação ao volume do capital empregado, o capitalista prático, este que se orgulha de encontrar no lucro uma justificativa moral para seu enriquecimento privado, não se envergonhará de retrainar a produção e lançar toda a sociedade na crise e na depressão (ANTUNES; BENOIT, 2016, p. 165).

Coaduna-se, aqui, a ideia de que a sociedade é pautada no crescimento econômico, “Nossa sociedade amarrou o seu destino a uma organização baseada na acumulação ilimitada” (LATOUCHE, 2009, p. 17), na qual a produção e o consumo são fundamentais. Para Latouche (2009), as molas propulsoras para este modelo social são a publicidade, que cria o desejo e a necessidade de consumir, a concessão de crédito, que permite o consumo, e a obsolescência acelerada ou programada dos produtos, de forma a incentivar a acumulação e produção. Quando há, em uma sociedade baseada no crescimento contínuo, na acumulação ilimitada de riquezas e no consumismo a diminuição da produção as crises são geradas.

Sabe-se, que a mera diminuição da velocidade de crescimento mergulha nossas sociedades na incerteza, aumenta as taxas de desemprego e acelera o abandono dos programas sociais, sanitários, educativos, culturais e ambientais que garantem o mínimo indispensável de qualidade de vida (LATOUCHE, 2009, p. 17).

Segundo o aludido autor (LATOUCHE, 2009) a economia se funda no crescimento pelo crescimento, sem levar em consideração os limites do próprio planeta, se chocando com a finitude de recursos da biosfera. Coloca, dessa forma, a questão ambiental como o ponto central das discussões acerca da economia e, conseqüentemente das crises, pois o planeta não suportará para sempre toda essa produção.

Com a diminuição da produção e a eclosão de uma crise, verifica-se, cada vez mais, a ampliação das desigualdades sociais presentes, tendo em vista que os mais afetados pela crise são os pequenos capitais, que são obrigados a entregarem seu capital aos capitalistas maiores ou, até mesmo, a saírem do mercado.

Com a crise, a ruína do pequeno proprietário e o processo de fusão entre diferentes capitais individuais que lutam desesperadamente para não serem devorados pelos capitais maiores, seriam, então, aprofundados. A crise produziria, assim, uma ampliação cada vez maior do tamanho médio da propriedade industrial capitalista e sua conversão em propriedade monopolista (ANTUNES; BENOIT, 2016, p. 186).

Além disso, verifica-se que o modelo individual de contrato de trabalho, concebido na era do capitalismo industrial, sofreu notáveis mutações. Surge um complexo de novas contratações atípicas de trabalho, não abarcadas pela perspectiva tradicional. Neste sentido:

É preciso reconhecer, repita-se, que as próprias relações individuais sofreram extraordinárias mutações com o aparecimento de complexas e variadas possibilidades de contratações atípicas não previstas na era da industrialização e não contempladas pela versão predominante, marcadamente reducionista (ANDRADE, 2009, p. 880).

O capitalismo transformou consideravelmente a sua forma de produzir, por meio da automação e outras tecnologias trouxeram o avanço do teletrabalho e da terceirização, que convivem, ainda, com o desemprego estrutural.

Neste sentido, Antunes (2006), ao discorrer sobre a hipótese de extinção da necessidade do trabalho na sociedade capitalista, afirma que o capitalismo necessita bem menos da força de trabalho humana, produz-se bem mais, com uma quantidade menor de trabalhadores. O trabalho passa a ser incorporado às novas tecnologias e formas de produção, e intensificado.

Em verdade, o sistema de metabolismo social do capital necessita cada vez menos do trabalho estável e de cada vez mais das diversificadas formas de trabalho parcial ou part-time, terceirizado, dos trabalhadores hifenizados de que falou huwbeynon, que se encontram em expansão em todo mundo produtivo e de serviços (ANTUNES, 2006, p. 160).

Como não poderia ser diferente, a crise também agrava esse contexto, já que com a diminuição da produtividade, associadas às mudanças sofridas pelo sistema, e ao crescente desemprego estrutural, sua força de trabalho vai se tornando desnecessária.

Nesta perspectiva, que Antunes (2010, p. 643) chama de “processo de precarização estrutural do trabalho”, os grandes capitais clamam pelo desmonte e o afrouxamento da legislação protecionista do trabalho, como forma de legitimar estes novos modelos de prestação de serviços flexibilizados. Assim, para alguns políticos e legisladores, em nome do crescimento econômico, é necessário atualizar o Direito do Trabalho a serviço dos interesses do capital.

Diante desse cenário, aos trabalhadores que ainda se mantêm no mercado de trabalho, por sua vez, não possuem alternativa se não a de aceitar a supressão de seus direitos, pois, afinal, para o trabalhador dentro de um modo de vida capitalista, baseado no trabalho e no consumo, nada pode ser pior do que o desemprego. Neste sentido:

A pressão deste exército industrial excedente obrigaria a massa de trabalhadores que ainda permanece empregada a aceitar as imposições do capital, a aceitar jornadas de trabalho mais longas ou mais intensas e extenuantes, a aceitar um rebaixamento de salários, seja direto ou indireto,

a trabalhar em condições mais insalubres, em condições, portanto, menos dispendiosas em capital constante e a trabalhar em turnos alternados (ANTUNES;BENOIT, 2016, p. 187).

Assim, busca-se a adesão dos trabalhadores, sob o argumento de que, com a flexibilização das regulamentações do trabalho e a redução de encargos com a mão-de-obra nos mercados de produção de mercadorias e prestação de serviços, a manutenção dos postos de trabalho existentes seriam mais bem asseguradas, e novas contratações seriam incentivadas, mesmo que estas ocorram de forma flexível, como a terceirizada e a temporária. Induz-se a classe trabalhadora a aceitar os projetos do capital, “o operário deve pensar e fazer pelo e para o capital (o que aprofunda) ao invés de abrandar, a subordinação do trabalho ao capital” (ANTUNES, 2006, p. 182).

Para legitimar seus interesses, os defensores da flexibilização do direito do trabalho, fazem das suas pautas do próprio Estado. Em uma visão ampla, tem-se que o sistema capitalista se utiliza do próprio poder político do Estado para estabelecer suas diretrizes e se manter hegemônico, ou seja, o poder político dos governos passa a servir ao capital, sob pena de falência do próprio sistema. Para Bauman e Bordoni (2016, p. 28), “o neoliberalismo se instala no próprio Estado”.

Neste sentido, Maior (2017), ao se referir ao pensamento teórico de Carlos Nelson Coutinho, explica a existência de dois contextos políticos distintos dentro dos Estados, o primeiro seria a chamada “grande política” que objetiva a defesa de uma estrutura política e social atrelada a uma visão de mundo, e a “pequena política” que reduz o debate a defesa de interesses específicos.

A primeira seria uma política baseada em ideais políticos, que representam a maioria daquela população, governa-se, com uma ampla perspectiva de futuro, e em prol de um projeto e modelo social que se deseja obter. Já a segunda, seria uma política não voltada para um ideal comum daquele povo, mas sim, uma política que visa discutir as questões daquele momento específico, sem um direcionamento amplo, de forma a atender interesses daqueles que se encontram em condições de reivindicá-los.

Pode-se dizer, então, que a “pequena política” traduz a forma de interferência do grande capital nos rumos da política estatal, como forma de se

manter hegemônico. No entanto, o autor ainda adverte que, mesmo se tratando de uma interferência em prol de interesses econômicos, nem sempre há a defesa de um modelo político ou de ideais. Para Maior (2017) não se defende os interesses gerais para a manutenção de uma política neoliberal, e sim, da utilização o aparelho estatal, para defesa de questões pontuais.

Não se está só falando de uma associação entre as estruturas do Estado e do capital para o desenvolvimento de uma sociedade capitalista, o que se está falando, reproduzindo o que se efetiva concretamente, é de um comendo para a satisfação de interesses imediatos e localizados, sem qualquer visão de macropolítica econômica, sendo que o próprio envolvimento do capital com a “pequena política” é revelador disso (MAIOR, 2017, p. 78).

Nesse contexto, as flexibilizações do direito do trabalho se mostram como um desses interesses “pontuais e imediatos”, não sendo fruto de nenhum estudo ou debate aprofundado voltado à melhoria da economia em longo prazo, da reorganização produtiva, e da resolução dos demais problemas que afetam o mundo do trabalho (MAIOR, 2017).

Por outro lado, como fator de interferência no contexto político dos Estados, tem-se que, em sociedades globais, as crises afetam diversos países e possuem causas e consequências que estão acima do alcance dos governos locais, ou seja, os problemas e as crises são globais, mas são os Estados nacionais que lidam com seus efeitos. Assim, o Estado perde a capacidade de tomar as suas próprias decisões políticas, se rendendo aos fluxos globais dos mercados, e direcionando as suas políticas públicas e econômicas para atender aos interesses do capital.

O Estado foi expropriado de uma parcela grande e crescente de seu antigo poder imputado e genuíno (de levar as coisas a cabo), o qual foi capturado por forças supraestatais (globais) que operam num “espaço de fluxos” (termo de Manuel Castells) politicamente incontrolável- haja vista o alcance das agências políticas sobreviventes não ter progredido além das fronteiras do Estado (BAUMAN; BORDONI, 2016, p. 21).

Nesta perspectiva, tem-se a crise no mundo do trabalho não se restringe aos limites nacionais, estando atreladas as mudanças da forma de produção, a incorporação do trabalho as novas tecnologias, a aumento do trabalho flexível,

atrelados, ainda, ao desemprego estrutural, diante da desnecessidade do trabalho acarretada pelo avanço da automação. No entanto, a flexibilização da legislação trabalhista vem sendo apontada como uma das alternativas a estes problemas. Assim, supressão de direitos trabalhistas, em nome da modernização e da retomada do crescimento econômico se enquadram como tentativas de se impor, por meio de políticas legislativas, os interesses do mercado.

3 A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NA DOUTRINA BRASILEIRA: DESVENDANDO O INSTITUTO

A flexibilização, atualmente, é um tema dificilmente desassociado do estudo do Direito do Trabalho. Isto porque, a atual conjuntura do cenário econômico, político, social, da qual fazem parte a globalização, as crises econômicas, as exigências cada vez maiores do mercado de consumo, o avanço da tecnologia dos meios de produção, acabam por desembocar no mundo do trabalho, favorecendo tal fenômeno.

São grandes as transformações no mundo das relações de trabalho. A conjuntura internacional mostra uma sociedade exposta a sérios problemas que atingiram em escala mundial os sistemas econômicos capitalistas. Os empregos diminuíram, cresceram outras formas de trabalho sem vínculo de emprego, as empresas passaram a produzir mais com pouca mão de obra, a informática e a robótica trouxeram produtividade crescente e trabalho decrescente (NASCIMENTO, 2011, p. 69).

Configura-se, assim, uma nova conjuntura acerca das relações de laborais, interferindo no estudo e na aplicação dos cânones clássicos do direito do trabalho, tendo em vista que este, segundo Nascimento (2011), nasceu dentro de outros contextos, em apertada síntese, como proteção aos operários fabris, no início da revolução industrial, que diante da ideia predominante de liberdade contratual e autonomia das partes, buscava equilibrar a relação de trabalho.

A flexibilização, no âmbito do Direito do trabalho, se apresenta como a possibilidade de mitigação da aplicação das normas reguladoras do trabalho (leis em sentido estrito e princípios), reduzindo-se a sua imperatividade. Assim:

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do direito do trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência (DELGADO, 2016, p. 67).

Faz-se importante atentar para a distinção doutrinária entre os fenômenos da flexibilização e da desregulamentação. A primeira, como fora conceituada, está relacionada com a diminuição da incidência da regulamentação e da normatização estatal sobre as relações de trabalho. No entanto, se mantém garantias mínimas fundamentais ao trabalhador, ou seja, se permite a retirada ou diminuição da incidência das normas protecionistas, mas se mantém um conjunto de direitos inatingíveis, de forma a manter a preservação e o respeito à dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho (CASSAR, 2014).

Por sua vez, a desregulamentação pressupõe a ausência de normas estatais na regulamentação das relações de trabalho (Estado mínimo), nela, abre-se totalmente a liberdade para a autonomia dos sujeitos da relação de trabalho. Entende-se que:

A desregulamentação pressupõe a ausência do Estado (Estado mínimo), revogação de direitos impostos pela lei, retirada total da proteção legislativa, permitindo a livre manifestação de vontade, a autonomia privada para regular a relação de trabalho, seja de forma individual ou coletiva (CASSAR, 2014, p.77).

Neste sentido, tem-se que a desregulamentação é mais extrema do que a flexibilização, e, regra geral, se apresenta como “iniciativas legais, que abrem exceção ao império genérico da normatização trabalhista clássica” (DELGADO, 2016, p. 69). Ainda, a desregulamentação se identifica como um contraponto ao expansionismo do direito do trabalho, abrindo espaços para novas formas de contratação e de exercício do trabalho. No entanto, como consequência, tem-se que

essas novas formas se apresentarão menos interventivas e menos protecionistas para o trabalhador (DELGADO, 2016).

Essa distinção, no entanto, não é unânime na doutrina. Barros (2016) divide a flexibilização em: heterônoma, que para ela é sinônimo de desregulamentação normativa, e em flexibilização autônoma. A primeira consiste em modificações legislativas, impostas unilateralmente pelo Estado, substituindo normas de direito do trabalho, por outras de cunho menos protecionista.

A flexibilização autônoma, por sua vez, pressupõe a substituição da regulamentação legal (estatal), pelas normas de negociação coletiva, ou seja, caberá aos próprios sujeitos da relação de trabalho a sua regulamentação. Acrescenta-se que para a aludida autora, a flexibilização, para que não intensifique a redução de direitos do trabalhador, deve ocorrer no âmbito das negociações coletivas de trabalho, com a participação da força sindical. Neste sentido:

A “desregulamentação normativa” imposta unilateralmente pelo Estado (flexibilização heterônoma) é considerada por alguns doutrinadores como “selvagem”. Em contrapartida a ela, sugere-se uma “regulamentação laboral de novo tipo”, a qual pressupõe a substituição das garantias legais pelas garantias convencionais (flexibilização autônoma), com a primazia da negociação coletiva. Situa-se aqui a hipótese de redução salarial prevista na Constituição de 1988(art. 7º, VI, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, como também de majoração da jornada de seis horas para turnos ininterruptos de revezamento, sempre mediante negociação coletiva art. 7º, XIV) (BARROS, 2016, p. 65).

Neste sentido, no âmbito do direito brasileiro, tendo em vista que a Constituição da República de 1988 autorizou, expressamente, a flexibilização de determinados direitos dos trabalhadores, por meio de convenção coletiva de trabalho, Barros (2016) sustenta que, no Brasil, se adotou a flexibilização autônoma ou negociada. Cassar (2014), por sua vez, aponta que, além da flexibilização autônoma, a qual ela denomina de sindical, o direito brasileiro também abarca a flexibilização legal, quando a própria norma autoriza, em determinadas hipóteses a redução de direitos, conceito este, muito semelhante ao de flexibilização heterônoma.

Sussekind (2003) entende que há limites impostos à flexibilização, tanto no plano nacional, como no plano internacional, por meio de tratados e convenções.

Assim, defende que a regulamentação e a proteção do Estado, frente às relações de trabalho, pode ser reduzida, mas não extinta. Ou seja, não é possível a desregulamentação, mas é possível a flexibilização do direito do trabalho, dentro de determinados limites.

Dentre estes, tem-se que deve ser respeitado um patamar mínimo de direitos indisponíveis, a fim de garantir o respeito à dignidade da pessoa humana, além disso, Sussekind (2013) também defende que o processo de flexibilização deve ocorrer no âmbito das negociações coletivas, por meio dos sindicatos. Ainda, segundo o autor:

A flexibilização deve ter por objetivo: a) o atendimento a peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais; b) a implementação de nova tecnologia ou de novos métodos de trabalho; c) a preservação da saúde econômica da empresa e dos respectivos empregos (SUSSEKIND, 2003, p. 31).

Nascimento (2011) apresenta três correntes em relação a o tema, primeiro tem-se a corrente flexibilista, a semiflexibilista, e a antiflexibilista. Para a corrente flexibilista, tem-se que esta entende a flexibilização como decorrente das diferentes fases do direito do trabalho, representando a sua adaptação ao cenário atual. Segundo a corrente semiflexibilista, a flexibilização deve ocorrer, devendo começar por meio das negociações coletivas de trabalho, a fim de evitar maiores riscos à classe trabalhadora. Aqui, pode-se acrescentar o pensamento de que:

A flexibilização é possível e necessária, desde que as normas por ela estabelecidas através da convenção ou do acordo coletivo, como previsto na Constituição, ou na forma que a lei determinar, sejam analisadas sob duplo aspecto: respeito à dignidade do ser humano que trabalha para manutenção do emprego e redução de direitos apenas em casos de comprovada necessidade econômica, quando destinada à sobrevivência da empresa (CASSAR, 2014, p. 79).

Por sua vez, a corrente antiflexibilista entende que a flexibilização representa um desrespeito às conquistas laborais, agravando a condição de hipossuficiência do trabalhador, contribuindo para o esfacelamento das relações de trabalho. Associa-se, portanto, a flexibilização à precarização das formas de trabalho. Nesta corrente,

questiona-se, ainda, se ela não se apresenta como pretexto para a redução de direitos, em prol da lucratividade (NASCIMENTO, 2011).

A flexibilização e a desregulamentação, no âmbito do direito do trabalho, são temas complexos, não possuindo conceituação, nem classificação uníssonas na doutrina. Entende-se, neste trabalho, que são conceitos distintos, tomando como base as diferenças apresentadas. Por outro lado, apesar de fenômenos distintos, partem das mesmas condições decorrentes dos cenários políticos e econômicos atuais, representando uma tentativa de modificação e adaptação do Direito do trabalho clássico.

O direito do trabalho vive atualmente um conflito entre as suas concepções, a protecionista, acusada de hipergarantista, de afetar o desenvolvimento econômico e a livre iniciativa, e a reformista que defende a flexibilização das leis e a reavaliação, no plano teórico, dos seus princípios e funções, pondo-se a flexibilização como uma polêmica reação contrária à rigidez da legislação tutelar do trabalhador (NASCIMENTO, 2011, P. 68).

Tomando por base as classificações e conceitos explanados, verifica-se que, no Brasil, prevalece a flexibilização, pois modifica-se a legislação laboral, a fim de se atender as demandas econômicas, mitiga-se a sua regulamentação, e, em certos momentos, reduz-se direitos. Apesar disso, preserva-se um patamar mínimo regulatório, em decorrência da própria Constituição, que prevê direitos sociais mínimos do trabalho (art. 7º da CRFB/88), não havendo a ausência de intervenção estatal nas relações de trabalho.

De acordo com Sussekind (2013), a primeira ocorrência de flexibilização da legislação trabalhista, instituída mediante lei, veio com a instituição do fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), por meio da Lei 5.017 de 1966. Posteriormente, com o advento da Constituição de 1988, o sistema do FGTS passou a ser obrigatório, em detrimento da estabilidade decenal. A partir da década de 70, de acordo com Nascimento (2011), houve uma série de alterações legislativas que flexibilizaram o que ele chama de garantismo da legislação do trabalho¹. São apontadas, como principais causas destas modificações: “as crises econômicas, a

¹ Não é objeto deste trabalho explicar o histórico das alterações da legislação do trabalho, para mais informações acerca destas alterações, consultar: NASCIMENTO, 2011, p. 118.

redução de custos como meio de enfrentamento da competição empresarial e o avanço tecnológico que permite maior produção com menor número de empregados” (NASCIMENTO, 2011, p. 119).

Recentemente, sob praticamente as mesmas justificativas, novas legislações surgiram, com o intuito de flexibilizar o direito laboral, ou até mesmo, modernizá-lo. Dar-se-á, neste trabalho, principal ênfase à atual “reforma trabalhista”, Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, que modificou diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Outra alteração legislativa importante diz respeito à chamada “Lei da terceirização”, Lei 13.429 de 31 de março de 2017, vindo a alterar dispositivos da Lei 6.019 de 3 de janeiro de 2013, que trata sobre o trabalho temporário. Dentre as principais mudanças, está a possibilidade de terceirização irrestrita da mão de obra, inclusive para as atividades fim do tomador de serviços.

Percebe-se que a que flexibilização vem associada ao contexto econômico ao qual ela se insere. Flexibilizar as regulamentações das relações de trabalho é, portanto, abrandar ou afrouxar a proteção conferida pela legislação trabalhista, de forma a moldá-la aos novos padrões e às necessidades dos mercados. Desse modo, coaduna-se ao seguinte conceito:

Abrandar significa flexibilizar. Abrandou-se o teor protecionista da legislação brasileira. Toma-se, aqui, a palavra *flexibilização* no sentido de toda medida, do direito do trabalho, destinada a reconhecer que a lei trabalhista e a sua aplicação não podem ignorar os imperativos do desenvolvimento econômico (NASCIMENTO, 2011, p. 117).

Como alternativa ao atual cenário de crise econômica, a corrente favorável à flexibilização do direito do trabalho advoga que a rigidez e os formalismos impostos pela legislação configuram uma dificuldade a mais para a manutenção dos postos de trabalho. Assim, na tentativa de diminuição dos ônus, abrandam-se ou mitiga-se a aplicação das leis protetivas trabalhistas, isto representa, precipuamente, a redução de direitos, e a diminuição da proteção do obreiro, no âmbito das relações de trabalho. Neste sentido, identifica-se que:

Na América Latina prevalece, infelizmente, a flexibilização selvagem, com a revogação ou modificação de algumas normas legais de proteção ao trabalhador e a ampliação da franquia para reduzir direitos e condições de trabalho, seja por meio de contratos coletivos, seja, em alguns países, por atos unilaterais do empregador (SUSSEKIND, 2011, p. 117).

A flexibilização, portanto, não é um fenômeno novo no direito brasileiro, trata-se de uma reivindicação da classe empresarial, sob a lógica de que a diminuição dos custos laborais fomentaria maiores contratações, ou, ao menos, diminuiria os índices de demissões. No entanto, deve-se salientar que o mercado de trabalho passa por diversas modificações, advindas da volatilidade da economia, e principalmente dos avanços tecnológicos, que retiram gradativamente a necessidade da mão de obra humana. Portanto, é questionável se a alteração legislativa proporcionaria um impulso ao desenvolvimento.

4 A PRECARIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: A FALÁCIA DA MODERNIZAÇÃO E A VERSÃO DA TEORIA CRÍTICA

Com todas as mudanças que passa o mundo do trabalho, diante do aparecimento de novas modalidades de trabalho temporário, intermitente, do desemprego estrutural, entre outros, tornam-se menores as ofertas de postos de trabalhos formais, pautadas na relação clássica de emprego. Segundo a Organização Internacional do Trabalho - OIT (2015), a economia global vem perdendo a capacidade de criar novos postos de trabalho. O desemprego, em razão da crise econômica internacional, tende a crescer.

O mundo do trabalho está a mudar profundamente, numa altura em que a economia global não está a criar um número suficiente de postos de trabalho. A OIT estima que os números do desemprego mundial atingiram os 201 milhões em 2014, um número superior em mais de 30 milhões ao que existia antes do início da crise global em 2008. Além disso, proporcionar emprego aos mais de 40 milhões de pessoas que entram no mercado de trabalho global a cada ano está a revelar-se um desafio de enormes proporções. (OIT, 2015, p.3).

Demonstra-se, ainda, que o crescente desemprego em escala global, faz com que a tendência aos trabalhos informais e exercidos de forma autônoma aumente, abrandando-se a predominância dos modelos clássicos das relações de emprego, assim, os trabalhos nos quais o empregado possui subordinação jurídica direta ao empregador, com remuneração fixa e com jornada de trabalho regular perdem espaço no atual cenário (OIT, 2015).

De acordo com a OIT (2018)², a tendência ao desemprego mundial continua alta. As taxas de desemprego global se estabilizaram em 2017, tendo em vista o grande aumento do número de desempregados em 2016, e espera-se que em 2018 os níveis de desemprego permaneçam estáveis³. No entanto, apesar da melhora do crescimento de postos de trabalho, as projeções indicam que este crescimento não acompanhará o crescimento da demanda de força de trabalho, ficando abaixo desta.

Diante deste cenário, surge como alternativa para os governos locais a flexibilização das leis trabalhistas, pois, defende-se que o alto custo para a manutenção do empregado inviabiliza novas contratações, sendo necessário flexibilizar e reduzir direitos, barateando os custos, a fim de oportunizar o acesso de mais pessoas aos postos de trabalho.

No Brasil, a Lei nº 13.467 de julho de 2017, conhecida como “reforma trabalhista” alterou diversos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), trazendo uma nova configuração para as relações de trabalho. Serão abordadas aqui as principais mudanças trazidas pela nova legislação, que abrandam a proteção e os direitos trabalhistas. Tem-se que, dentre as principais mudanças trazidas pela reforma, estão a implementação do trabalho intermitente, a prevalência das negociações individuais de trabalho sobre o legislado, e a possibilidade de terceirização irrestrita.

O trabalho intermitente, previsto no art. 443 §3º e no art. 452 da CLT, caracteriza-se pela prestação de serviços, com subordinação, mas sem continuidade, assim, o empregador deverá comunicar ao empregado, com três dias

² Relatório publicado pela International Labour Office- ILO- (Organização Internacional do Trabalho-OIT), em 2018.

³De acordo com a OIT (2018), a projeção é de que a taxa de desemprego cairá em 0,2% em 2018, atingindo 5,5%, taxa abaixo dos níveis anteriores à crise.

de antecedência, o período a ser trabalhado, devendo este dar o aceite em até três dias úteis.

A problemática principal é a de que o empregado só será remunerado pelas horas efetivamente trabalhadas, não receberá nenhuma contraprestação pelo período a disposição do empregador, podendo, ainda, incorrer em multa em caso de não cumprir com o aceite. Dessa forma, entende-se que:

Essa modalidade de contrato rompe com umas das teorias de jornada de trabalho, qual seja a de tempo à disposição do empregador, não permitindo um planejamento financeiro ao empregado, além de retirar a oportunidade de um segundo emprego, estabelecendo a reductibilidade salarial, sem falar na violação ao bem-estar, que, em última análise, leva ao dano existencial, ao empobrecimento e ao adoecimento (MEDEIROS, 2017, p. 22).

É, assim, uma modalidade de trabalho que retira do trabalhador toda a segurança e estabilidade em relação à sua jornada de trabalho e a remuneração, que passam a ser sempre incertas, não permitindo uma projeção futura em relação a sua vida profissional.

Em relação à prevalência das negociações coletivas sobre a legislação, tem-se que os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho prevalecerão sobre a lei quando dispuserem sobre as matérias elencadas no rol do art. 611-A da CLT. Ocorre, portanto, flagrante desproteção do trabalhador, tendo em vista a vulnerabilidade negocial diante do empregador, ainda mais, sem as limitações impostas pela legislação, no sentido de se fornecer garantias mínimas em relação ao salário, jornada de trabalho, proibição de alteração lesiva ao empregado, dentre outros aspectos. O problema se agrava, tendo em vista a crise de representatividade que sofre o sindicalismo.

Assim, tal alteração vai de encontro a todas as tentativas para o estabelecimento de melhores condições de trabalho, além de poder agravar problemas sociais recorrentes no país, como trabalho infantil e em condições análogas as de escravo. Neste sentido, entende-se que:

Esse ponto do projeto é extremamente ameaçador à segurança jurídica e ao arcabouço protetivo que é ínsito nos princípios do direito do trabalho, tendo como álibi a realidade de outros países, notadamente os da Europa,

comparando-os com o Brasil das desigualdades, do baixo nível de escolaridade, do desemprego, das lutas contra o trabalho análogo ao de escravo, contra o trabalho infantil, contra a exploração (MEDEIROS, 2017, p. 28).

Além da reforma trabalhista, destaca-se, ainda, a modificação considerada como a mais temerária e a mais prejudicial, qual seja a possibilidade de terceirização irrestrita da mão de obra, a partir da Lei 13.429 de 13 de março de 2017. Por meio desta, as empresas poderão terceirizar, não apenas a mão de obra para as suas atividades-meio, mas também para as suas atividades-fim, ou seja, para aquelas atividades essenciais ao funcionamento.

A terceirização atua como uma das principais formas de precarização do trabalho, pois, por meio da sua sistemática, o trabalhador terceirizado presta os mesmos serviços que prestaria se fosse contratado diretamente pela tomadora de serviços, mas em condições menos favoráveis, havendo redução significativa de salários e aumento a exposição a acidentes de trabalho. A terceirização é colocada como a principal forma de proporcionar a redução de custos para as empresas, barateando a mão de obra e isentando o empregador das responsabilidades decorrentes do contrato de trabalho, que aumenta o seu lucro em detrimento do trabalhador.

Tais modificações, trazidas pela “reforma trabalhista” e pela possibilidade de terceirização irrestrita geram um incentivo para as substituições dos contratos tradicionais de emprego por tempo indeterminado e com vínculo direito com o empregador. Retira-se de muitos trabalhadores, assim, a segurança de permanência no emprego e das remunerações. Esse estímulo ao trabalho flexibilizado, ao atender os interesses dos grandes capitais, gera “a transferência dos riscos econômicos e as incertezas para os trabalhadores, e a transferência de renda para as empresas” (CASTELO, 2017, p. 94).

Esses novos modelos de contratação implicam em outros aspectos da prestação dos serviços, como nas jornadas de trabalho, que tendem a ficar mais longas e com menores períodos de descanso dentro delas, ou entre uma jornada e outra. Pois, com a incerteza das manutenções dos postos de trabalho, aumentam-se as horas extraordinárias de trabalho e a migração de um contrato de trabalho para

outro. Isso repercute diretamente em diversos aspectos pessoais da vida do trabalhador sujeito a este modelo.

As jornadas de trabalho cada vez mais intermináveis (pois o trabalho acompanha o trabalhador para além da empresa) corroeu o espaço-tempo de formação de sujeitos humanos, o que aumentou a autoalienação do homem que trabalha. Nesse caso, transubstanciou-se a cotidianidade das individualidades pessoais, com a redução da vida pessoal a dinâmica estranhada do trabalho assalariado (D'ANGELO; FINELLI, 2017. p. 379).

Tratam-se, portanto, de formas de precarização do trabalho, que atingem a dimensão subjetiva interpessoal e social dos trabalhadores expostos ao trabalho vulnerável, com a redução de proteção e de garantias. Como consequência, tem-se com a desvalorização dos salários e a perda da qualidade de vida em detrimento do trabalho. Ainda, o trabalhador passa a perder a sua capacidade de consumo e de fomentar, conseqüentemente o mercado. Por outro lado, os mecanismos de proteção social, como a previdência social, também acabam prejudicados, segundo a Agenda do Trabalho Decente das Américas, da OIT:

No plano social e do mercado de trabalho, os resultados das reformas da década de 1990 foram bastante decepcionantes na América Latina e no Caribe. O produto por trabalhador cresceu a uma taxa muito baixa (0,21% ao ano entre 1990 e 2005), e, ao mesmo tempo, se observou um incremento do desemprego e do emprego informal. Em alguns países (os casos mais notáveis são Argentina, Colômbia e Peru), efetuaram-se reformas que flexibilizaram a contratação e a demissão, e, em muitos casos, foram abandonados mecanismos solidários de proteção social, tanto relativos às aposentadorias e pensões como à saúde e à proteção a acidentes e enfermidades profissionais, sem que houvesse um aumento da cobertura do sistema (OIT, 2006, p. 3).

De acordo com Druck (2011), a flexibilização já foi utilizada anteriormente com finalidades semelhantes de fomento a economia e crescimento de postos de trabalho, e não apenas no Brasil, demonstrando ser uma tendência internacional. No entanto, os seus efeitos e a sua suposta capacidade de gerar crescimento econômico são contestados.

Segundo a OIT, nos anos 1990, o quadro social e do trabalho, na América Latina e Caribe, revelou graves problemas em decorrência das reformas e políticas aplicadas pelos governos: uma baixa produtividade do trabalho e

um aumento do desemprego e da informalidade, com destaque para os países que flexibilizaram suas respectivas legislações, liberalizando as formas de contratos e demissões, diminuindo ou suspendendo mecanismos de proteção social (aposentadorias, pensões, saúde, acidentes e doenças ocupacionais) (DRUCK, 2011, p. 44).

No contexto da América Latina, durante a década de 90, fora demonstrado que as reformas políticas relacionadas com a flexibilização do trabalho tiveram como consequência graves prejuízos em relação ao modo de trabalho, repercutindo diretamente no desenvolvimento econômico. Ainda, de acordo com a Agenda do Trabalho Decente nas Américas, publicada pela OIT, as reformas demonstram que, ao invés do aumento dos postos formais de trabalho, acentuou-se o crescimento do trabalho informal e em condições precárias, sendo estas “associadas à insegurança das remunerações, à menor proteção social, à maior rotatividade da força de trabalho” (OIT, 2006, p. 3).

Segundo a OIT (2015), em decorrência da eclosão da crise econômica e da recessão das suas economias, muitos países introduziram medidas de diminuição da proteção tanto do trabalho formal, quanto do trabalho informal e flexibilizado, com o objetivo de alavancar o crescimento econômico, no entanto, tais medidas não obtiveram êxito, e contribuíram para o aumento do trabalho vulnerável, em condições precárias.

A análise do relatório da relação entre a regulamentação do trabalho e os indicadores-chave do mercado de trabalho, como o desemprego, sugere, no entanto, que a redução da proteção dos trabalhadores não se traduziu na diminuição do desemprego. Na verdade, as conclusões deste relatório sugerem que as mudanças mal concebidas que enfraquecem a legislação de proteção do emprego muito provavelmente serão contraproducentes para o emprego e a participação no mercado de trabalho, tanto a curto como a longo prazo (OIT, 2015 p. 7).

Com a flexibilização da regulamentação do trabalho e a redução de direitos trabalhistas, a OIT (2015) ainda alerta para o crescimento da desigualdade de renda a nível global, pois, com o crescimento do trabalho informal, e conseqüentemente precário, os desníveis de remuneração crescem. É necessária, portanto, a promoção de políticas estatais que tenham a finalidade de proteger não apenas as relações

formais de emprego, mas que proteja todas as formas de trabalho das incertezas e inseguranças promovidas pelas novas tendências de trabalho global.

Assim, faz-se necessária a regulamentação e a proteção, além de uma política social de assistência, previdência, e até mesmo fiscais que englobem o maior número de formas de trabalho possíveis. A OIT, ao analisar os regimes legais de reforma e cobertura de desemprego no mundo (por prestações periódicas), por situação no emprego, no período de 1990 e 2013, em mais de 90 países, afirma que os países que se voltaram para uma legislação mais protetiva, e de amparo ao desempregado, de modo a evitar o subemprego e o trabalho precário, ajudaram a obter o nível de qualidade de vida e trabalho compatíveis com a dignidade humana.

Tais inovações políticas ajudaram a alargar a cobertura da proteção social às formas atípicas de trabalho, através de medidas como a criação de novas categorias contributivas, simplificando os processos de registro e de cobrança de impostos e subsidiando as contribuições para os sistemas de proteção social. Por exemplo, na Argentina, Brasil, China e África do Sul, formas inovadoras de proteção social têm ajudado a melhorar a segurança de rendimento dos trabalhadores em situação de emprego vulnerável (OIT, 2015, p. 7).

Verifica-se, portanto, a necessidade de adaptação das legislações trabalhistas, no sentido de regularem as novas formas de trabalho, não se limitando a apenas regular o emprego formal, que perde espaço na nova dinâmica de produção do capital, agravada pela crise econômica. Deve-se levar igual proteção aos trabalhos informais e autônomos.

Andrade (2009) enfatiza que o direito do trabalho se construiu a partir das reivindicações advindas das relações clássicas de trabalho, pautadas na subordinação do empregado perante o empregador. Esse direito clássico do trabalho, assim, tem a relação de trabalho subordinado e formal como seu objeto.

[...] a construção da Teoria Jurídica Trabalhista fundamentou-se no binômio burguesia x proletariado. A quase unanimidade do pensamento jurídico de vários continentes reduz a definição do Direito do Trabalho a um conjunto de princípios e regras dirigidas ao trabalho subordinado, dependente, por conta alheia (ANDRADE, 2009, p. 248).

No entanto, com a diminuição da oferta de trabalhos formais, tem-se uma grande parcela de trabalhadores informais, precários, desregulados que não são alcançados pelos sistemas de proteção do direito do trabalho. Assim, defende-se que “o labor dependente, subordinado ou por conta alheia, não pode ser mais elevado à condição de objeto do Direito do Trabalho” (ANDRADE, 2009, p. 250).

Faz-se necessário, portanto, repensar o direito do trabalho para além do modelo de trabalho clássico, subordinado e assalariado, com o objetivo de se abarcar todas as formas de trabalho que se apresentam na sociedade. Neste sentido, Andrade (2009), a partir dos estudos da teoria crítica do direito do trabalho, propõe a concepção do “princípio da proteção social”, com o objetivo de se expandir a proteção jurídica a todas as formas contemporâneas de trabalho. Tal princípio seria a ampliação do já conhecido princípio da proteção.

O princípio da proteção do direito do trabalho, de acordo com a doutrina clássica, se apresenta como o princípio basilar do direito do trabalho, e informa que este deve pautar as suas estruturas de regras e princípios, para promover a proteção da parte hipossuficiente do contrato de trabalho – trabalhador- (DELGADO, 2016). No entanto, sob o olhar da teoria crítica:

A teoria clássica refere-se ao “Princípio Protetor”, vinculando-o, exclusivamente, às relações individuais do trabalho. Por isso, aparece ele sempre relacionado a regras de concretização introduzidas pela doutrina através de certas denominações, como: “aplicação da norma jurídica mais favorável”, “condição mais benéfica”, “*in dubio pro operário*”, “proteção contra as mudanças tecnológicas”, “desemprego estrutural”, “flexibilização”, etc (ANDRADE, 2009, p. 244).

Assim, Andrade (2009), concebe o princípio da proteção social, como forma de fazer com que o direito do trabalho abarque a as relações de trabalho contemporâneas em todas as suas características e peculiaridades, promovendo a proteção de todas as formas de trabalho e renda, sejam formais ou informais, tendo em vista que o direito do trabalho não pode mais ficar a mercê da visão reducionista voltada apenas para o trabalho formal e subordinado.

Um verdadeiro Princípio de Proteção Social deve surgir da força das organizações coletivas e de uma proposta econômica adaptada à sociedade pós-industrial, a fim de atender indistintamente a todos os cidadãos que

vivem ou pretendem viver de uma renda ou de um trabalho dignos, sobretudo do trabalho livre (ANDRADE, 2009, p. 244).

No entanto, ao invés de promover políticas legislativas com a finalidade de aumentar a proteção social ao trabalho, como indica a OIT (2015), muitos países, inclusive o Brasil, ainda seguem na contramão, ao possuírem legislações obsoletas que não abrangem a maioria dos trabalhadores, e, introduziram medidas de diminuição da proteção tanto do trabalho formal, quanto do trabalho informal, com o objetivo de proporcionar um maior desenvolvimento econômico em tempos de crise. Isto contribui para o aumento do trabalho desprotegido e vulnerável à exploração, resultando no trabalho precário, sujeito a ser exercido em condições degradantes e jornadas exaustivas.

Como exemplo de país que não seguiu a tendência de abrandamento da legislação trabalhista, tem-se Portugal, que após atravessar um grave período de recessão econômica, volta a apresentar índices satisfatórios de crescimento. Para o jornalista Fajardo (2017), em reportagem para a BBC Brasil, após adotar medidas de austeridade, inclusive em relação ao Direito do Trabalho, o país optou pela retomada de políticas de fortalecimento à proteção do trabalho, além de outras de cunho social. O país apresentou crescimento econômico satisfatório no primeiro trimestre de 2017 (2,8%), e em abril de 2017, obteve o menor índice de desemprego desde 2018.

Para a substituição da política de flexibilização do direito do trabalho, para uma política de proteção social a todas as formas de trabalho, tendo em vista as pressões exercidas pelo grande capital, faz-se necessária atuação dos movimentos sociais e sindicais, contra a flexibilização e a perda de direitos trabalhistas. No entanto, é preciso salientar, entretanto, que a força sindical não se mantém da mesma forma. Surgem pautas diversificadas dentro das classes de trabalho, que se mostram cada vez mais heterogêneas.

Nesta perspectiva, dentre as mutações que sofreu o mundo do trabalho, tem-se que “a classe trabalhadora fragmentou-se, heterogeneizou-se e complexificou-se ainda mais” (ANTUNES, 2006, p. 183). Têm-se, também, diferentes sujeitos que passaram a se inserir com mais força no mercado de trabalho, e

buscam por maior visibilidade e proteção. Não há uma identidade de pertencimento a uma só classe de trabalhadores.

Essas mutações criaram, portanto, uma classe trabalhadora mais heterogênea, mais fragmentada e mais complexificada, dividida entre trabalhadores qualificados e desqualificados, do mercado formal e informal, jovens e velhos, homens e mulheres, estáveis e precários, imigrantes e nacionais, brancos e negros etc., sem falar nas divisões que decorrem da inserção diferenciada dos países e de seus trabalhadores na nova divisão internacional do trabalho (ANTUNES, 2006, P. 184).

Em trabalhos anteriores, uma das autoras da presente pesquisa se utilizou dos estudos da portuguesa Dra. Maria Regina Gomes Redinha, no sentido de que formas de contratação de trabalho como a terceirização, o trabalho temporário, e os contratos de trabalho por prazo determinado, contribuíram para a diversificação das classes de trabalho. Dessa forma, além do empregado, existem trabalhadores que sequer possuem vínculo jurídico ou de subordinação com a empresa para qual prestam serviços, ou que tem por um curto espaço de tempo. Dificultam-se, assim, as negociações dentro de uma mesma unidade empregadora, o que, conseqüentemente, influencia nas negociações de maiores repercussões.

A fratura do coletivo dos trabalhadores ou como ainda admite a aludida professora o rol de perniciosidade, no contexto dessa inversão de perspectivas, se darão, portanto, em dois sentidos ou nas esferas das relações individuais e coletivas de trabalho. Nas expressões grafadas por Ricardo Antunes esta fragmentação/complexificação das relações de trabalho, que enfraquece o coletivo dos trabalhadores (D'ANGELO, 2016, p. 127).

Além disso, os movimentos sindicais, de acordo com Andrade e D'Angelo (2015) tiveram origem a partir das organizações advindas do trabalho subordinado, e por isso, tem como ênfase apenas o seu caráter reformista- reivindicativo o que permitiu a luta por melhores condições de trabalho para o obreiro que se enquadrava naquela categoria. No entanto, para fazer oposição à flexibilização do direito do trabalho, faz-se necessária a retomada do seu caráter emancipatório, político e contra hegemônico.

Desta forma, seria possível, a partir desses movimentos, a reivindicação por políticas que promovam a proteção social a todas as formas de trabalho, formais ou informais, de forma a fazer um contraponto às políticas pautadas na flexibilização do direito do trabalho, que, como visto, se traduz na redução de direitos trabalhistas e na conseqüente precarização do trabalho.

CONCLUSÃO

Por meio desta pesquisa, foi possível a análise da utilização da flexibilização no direito do trabalho como estratégia para proporcionar o crescimento econômico e fomentar a diminuição do desemprego, em tempos de crise econômica. Além disto, foi possível verificar as principais implicações desta medida, e seus impactos nas relações e nas condições de trabalho.

Compreendeu-se o fenômeno da crise econômica como intrínseco ao sistema de produção capitalista, pautado na acumulação ilimitada de lucro e no consumo. Diante das modificações que perpassam as relações de trabalho, com a tendência ao aumento do trabalho flexibilizado e a queda dos postos formais de trabalho, agravados pelas crises, a flexibilização do direito do trabalho vem sendo apresentada como alternativa a estes problemas. No entanto, como se tratam de problemas estruturais, e que ultrapassam o cenário econômico nacional, percebeu-se que uma mera alteração legislativa não é capaz de solucionar a questão.

A hegemonia do capitalismo, em um contexto de crise econômica, traz à reboque como finalidade precípua a manutenção e por que não dizer, o aumento sem limites do ritmo de produção e de lucratividade, e para isso, a saída seria a diminuição de custos de produção, a partir do barateamento da mão de obra. Para tanto, a força do capital se utiliza do sistema legislativo para legitimar a precarização do trabalho e a redução de direitos tão duramente conquistados.

Verificou-se, que a flexibilização no Direito do Trabalho, fenômeno distinto da desregulamentação, significa o abrandamento da regulamentação sobre os contratos de trabalho, aumentando-se a autonomia dos sujeitos envolvidos. No

entanto, isto se traduz na redução de direitos e garantias, aumentando a vulnerabilidade da parte hipossuficiente, o obreiro.

As recentes alterações na legislação trabalhista brasileira, como a “reforma trabalhista” e a “lei da terceirização” se mostram um retrocesso no que diz respeito à proteção do trabalhador, e se encontram em dissonância com os estudos, em âmbito internacional, realizados pela doutrina e pela OIT, demonstrando-se que a flexibilização da legislação protetiva do trabalhador não se traduz necessariamente no crescimento econômico, contrariando-se os discursos que defendem tais alterações, propagados pela grande mídia.

Pois, mesmo que seja esperada a estabilização dos índices de em 2018, conforme análise trazida pela OIT (2018), verificou-se o aumento de trabalhadores informais, exercendo suas atividades à margem de qualquer regulamentação ou proteção digna.

Assim, tem-se que a flexibilização do direito do trabalho implica no abrandamento da proteção do trabalhador nas relações de trabalho, e na redução de direitos trabalhistas, para reduzir os ônus de quem os contrata. Verificou-se, que tal medida não se demonstra capaz de atender satisfatoriamente aos objetivos que justificaram sua implementação, causando efeitos negativos para o trabalhador e para a própria economia, como demonstram os estudos da Organização Internacional do Trabalho.

Assim, as mencionadas alterações legislativas ocorridas no Brasil, de acordo com a pesquisa realizada, não se mostram capazes, por si só, de gerarem mais postos formais de trabalho, e implicam no aumento do trabalho informal e precário, de forma deixar na responsabilidade do trabalhador – hipossuficiente a quem a lei deveria proteger - os riscos da atividade econômica.

Como forma de se contrapor a redução de direitos trabalhistas, os relatórios da OIT e a Teoria Crítica do Direito do Trabalho defendem a necessidade de políticas de proteção a todas as novas formas de trabalho, para combater o aumento do trabalho exercido em condições precárias e em prejuízo ao trabalhador, impedindo-se retrocessos e o crescimento das desigualdades sociais. Por meio do princípio da Proteção Social do Trabalho, objetivou-se uma releitura do princípio da proteção tradicional do Direito do Trabalho apresentado pela doutrina clássica, com

o propósito de ampliar os cânones da proteção, fortalecendo-se direitos e conferindo novas garantias a todas as formas de trabalho e renda compatíveis com a dignidade humana.

Defendeu-se a ampliação do objeto de proteção do Direito do Trabalho, para além das relações clássicas de trabalho subordinado e do trabalho formal. Assim deve ser o novo Direito do Trabalho, um direito mais abrangente, que surja verdadeiramente das entranhas convulsionadas da sociedade e lute de fato pela concretização de melhores condições sociais e de trabalho compatíveis com a dignidade humana.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. D'ÂNGELO, Isabele Bandeira de Moraes. A Eficácia da Norma Trabalhista no Espaço. Para Além das Organizações Internacionais, o Significado dos Movimentos Sociais e das Teorias dos Movimentos Sociais. **Revista Jurídica**. Curitiba, v. 4, n. 41, p. 254-283, 2015.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios de Direito do Trabalho: Fundamentos teórico-filosóficos**. São Paulo: LTR, 2009.

ANTUNES, Jadir; BENOIT, Hector. **O problema da crise capitalista em o capital de Marx**. 1º ed. Jundiaí: Paco Editorial, 2016.

ANTUNES. A crise, o desemprego e alguns desafios atuais. **Serviço Social e sociedade**. São Paulo, n 104. p. 632-636. out/dez. 2010.

_____. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho . São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Universidade de Estadual Campinas, 2006.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BAUMAN, Zygmund; BORDONI, Carlo. **Estado de Crise**. Trad. Renato Aguiar. 1º ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2016.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho**, Brasília, DF, 1 mai. 1943.

_____. **Lei Nº 13.429, de 31 DE março de 2017.** Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o

trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF, 31 mar. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

CASTELO, Jorge pinheiro. “O direito do trabalho líquido”: o negociado sobre o legislado, a terceirização e o contrato de curto prazo na sociedade da modernidade líquida. **Revista da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas- ABRAT**. Belo Horizonte, ano 5, nº 5, p. 85-116, jan./dez 2017.

D'ÂNGELO. Isabele Bandeira de Moraes. **A Reconfiguração Teórico-Dogmáticas das Teorias Jurídicas do Salário: Para Além da Subordinação e da Compra e Venda da Força de Trabalho**. 2016. 206 f. Tese (Doutorado em direito)- Faculdade de Direito do Recife da Universidade Federal de Pernambuco, Recife.

D'ÂNGELO. Isabele Bandeira de Moraes. FINELI, Lilia Carvalho. A captura da crítica social, a transubstanciação do ilícito trabalhista e as novas formas de trabalho legitimadas pela reforma Trabalhista: o efeito *backlash*. In: MELO, Raimundo Simão de. ROCHA, Cláudio Janotti da (org). **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária**. São Paulo: LTR, 2017. p. 377-384.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DUARTE, Francisco Carlos; NASIHGIL, Arion Augusto Nardelo. A flexibilização do direito do trabalho como instrumento do desenvolvimento econômico em conflito com o princípio da vedação do retrocesso social. **Revista do Programa de Pós-Graduação da UFC**. vol. 35,2, Jul.dez, 2015.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios. **CRH**. Salvador, vol. 24, nº 1, p. 37.

FAJARDO, Luis. Por que Portugal é elogiado ao mesmo tempo pela esquerda e pelo FMI por sua recuperação econômica. **BBC Brasil**. 19 jul. 2017. Disponível em <<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-40714343#orb-banner>>. Acesso em: 20 de jun. 2018.

ILO. **World employment social outlook**. Geneva, 2018. Disponível em: <http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf> Acesso em: 15 de junho de 2018.

LATOUCHE, Serge. **Pequeno tratado do decrescimento sereno**. 1. ed. trad. Cláudia Berliner. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A pequena política do grande capital: “reformas” a qualquer custo. **Revista da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas-ABRAT**. Belo Horizonte, ano 5, nº 5, p. 77-83, jan./dez 2017

MEDEIROS, Benizete Ramos de. O direito ao trabalho descente e digno como direitos fundamentais e a alteração da legislação trabalhista: um aviltamento sem fim. **Revista da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas- ABRAT**. Belo Horizonte, ano 5, nº 5, p. 13-32, jan/dez 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do trabalho: História e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OIT. **Perspectivas sociais e de emprego no mundo- mudança na modalidade de emprego-sumário executivo**. Geneva, 2015. 8 p. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_369023.pdf>. Acesso em: 18 dez.2017.

OIT. Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica 2006-2015. in: **XIV Reunião Regional Americana**. Brasília, 2006. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/pub/agenda_hemisferica_303.pdf>. Acesso em: 18 dez. 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo. A flexibilização no direito do trabalho. **Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas**, Rio de Janeiro, RJ, v. 19, n. 23, p. 25-34, jan./jun. 2003.