

# VANTAGENS E DESVANTAGENS DA FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.

*Hilda Maria Brzezinski da Cunha*<sup>(\*)</sup>

*... os trabalhadores deste nosso terceiro mundo não obtiveram, ainda, as vantagens de um capitalismo social, razão pela qual não estão ainda na fase de 'flexibilizar'. E nem se diga que é preciso flexibilizar para se chegar ao nível do primeiro mundo, porque isto seria inverter o processo histórico.*

Marly A. Cardone<sup>(1)</sup>

## INTRODUÇÃO

O assunto "Flexibilização" é de interesse geral de estudiosos do moderno Direito do Trabalho, sem dúvida alguma, encontra-se na ordem do dia.

O assunto é atual, interessante e polêmico. Atual porque as mudanças ocorridas em nível mundial, neste final de século, sobretudo com a globalização da economia, a internacionalização do capital e do trabalho, "o mundo sem fronteiras", o impacto tecnológico nas relações de trabalho trazem à tona o tema; interessante porque a complexidade do assunto exige uma visão geral do Direito do Trabalho; e sobretudo polêmico porque imbuído de um caráter eminentemente social, como tudo que se refere a esse ramo da ciência jurídica.

A relação maniqueísta encontrada nos autores desperta interesse em aprofundar-se no estudo do tema para conhecer-se quais seriam as vantagens e desvantagens da adoção da flexibilização no ordenamento jurídico brasileiro.

---

<sup>(\*)</sup> *Hilda Maria Brzezinski da Cunha é advogada trabalhista em Curitiba.*

<sup>(1)</sup> *CARDONE, Marly A. Introdução do tema da flexibilização no direito do trabalho. Revista LTr., São Paulo, v. 54, n. 7, p. 849-853, jul./90.*

O tema é, sem dúvida alguma, amplíssimo. Assim, o presente estudo não pretende esgotar o tema, mas somente visa a contribuir para a reflexão em torno do tema que se obrigam os atores sociais neste momento histórico.

Bastante significativo portanto é, em um primeiro momento, fazer-se a contextualização do Direito do Trabalho, mediante um retrospecto histórico de seu surgimento e de sua evolução, bem como retratar-se com fidelidade o quadro atual. Em um segundo momento, é interessante conhecer-se as propostas flexibilizadores em contrapartida ao modelo clássico de emprego. Feito isto, adentra-se no cerne da questão que é justamente analisar-se as argumentações favoráveis e contrárias à flexibilização do Direito do Trabalho, tudo em busca de uma conclusão fundamentada a respeito do tema diante do quadro social que se apresenta no país.

## **CAPÍTULO I - CONTEXTUALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO**

Para tratar da temática Direito do Trabalho deve-se considerar o vasto conhecimento acumulado sobre o assunto pela humanidade, e em especial, pela sociedade ocidental, circunscrevendo-o à Europa. Como no presente estudo intenta-se fazer articulações sob as óticas histórica, política, econômica, sociológica e tecnológica, devem-se também estabelecer relações que ultrapassem a simplicidade de um exame sob o ponto de vista teórico-doutrinário da ciência jurídica.

Nesse sentido, é importante reconstituir neste estudo, mesmo que sucintamente, a formação e a evolução do Direito do Trabalho. É indispensável saber como o processo histórico evoluiu para chegar ao estágio em que se encontra nos dias atuais. A flexibilização do Direito do Trabalho é um assunto atual e surgiu das transformações no quadro político e econômico do final deste século.

### **1. A FORMAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO**

A origem histórica do Direito do Trabalho é marcada por um fenômeno ocorrido no início do século XVIII na Inglaterra e conhecido na história da civilização por Revolução Industrial, uma vez que na sociedade pré-industrial não havia qualquer sistema de normas jurídicas sobre as relações de trabalho.

Sobre a estreita relação entre a origem histórica do Direito do Trabalho e a Revolução Industrial, José Augusto Rodrigues Pinto<sup>(2)</sup> assim se pronuncia:

*A Revolução Industrial trouxe em sua entranha um complexo de fatores igualmente capazes de impor a transformação das relações individuais de trabalho e de seu tratamento jurídico. Entre esses fatores, a força coletiva dos trabalhadores (grifos do autor) parece-nos o mais identificado com o processo evolutivo do Direito do Trabalho.*

É evidente que o processo evolutivo da legislação do trabalho mantém relação direta com o contexto político, social e econômico da sociedade. Na época da Revolução Industrial, os países envolvidos nesse processo viviam o apogeu do Estado liberal, caracterizado pela projeção de uma sociedade individualista, em que a categoria de cidadão igual perante a lei, ficticiamente, colocava patrão e operário no mesmo patamar, pelo respeito à liberdade e à conseqüente não intervenção estatal. Esse quadro evidenciava um clima pouco propício à legislação do trabalho, tendo em vista que, para a época, a intervenção estatal na formação dos contratos era vista como uma restrição à liberdade e à atividade individual.

No final do século XVIII, “a realidade dos fatos, mais eloqüente do que a artificialidade das doutrinas”<sup>(3)</sup>, impulsionava a contestação ao liberalismo pleno, com o advento das primeiras manifestações da intervenção estatal nas relações entre empregado e empregador. Contudo, foi somente no início do século XIX, com a crescente consolidação do capitalismo no mundo ocidental, que surgiram as primeiras leis trabalhistas, as quais proibiam o trabalho de menores de oito anos e limitavam, em doze horas diárias, a jornada de trabalho.

---

<sup>(2)</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de direito individual do trabalho*. São Paulo, Editora LTr., 1993, p. 26.

<sup>(3)</sup> Cf. DALLEGRAVE NETO, *Introdução ao estudo do direito do trabalho*. Curitiba, 1996, p. 4.

No contexto de desenvolvimento da sociedade industrial, do trabalho assalariado, da mobilização dos trabalhadores contra a exploração e opressão do proletariado, do intervencionismo do Estado, de uma nova era social, nasce o Direito do Trabalho. Surgiu para proteger o trabalhador, explorado pelo capitalismo selvagem, e seu surgimento, sem dúvida alguma, foi determinado por razões econômicas, políticas e jurídicas. A causa econômica foi a Revolução Industrial; a causa política, a necessidade de adaptar<sup>(4)</sup> o sistema capitalista liberal a um capitalismo menos ortodoxo e intervencionista, e finalmente, a causa jurídica a justa reivindicação dos trabalhadores por um sistema de direito destinado à sua proteção.

Com efeito, a causa jurídica refere-se à história do movimento operário que, fornecendo a precisa idéia de grupo social oprimido, assumiu sua unidade de classe e chegou à formação de uma consciência de classe. As condições de opressão desse grupo são brilhantemente apontadas por Orlando Gomes e Elson Gottschalk<sup>(5)</sup>:

*o envilecimento da taxa salarial, o prolongamento da jornada de trabalho, o livre jogo da lei da oferta e da procura, o trabalho do menor de seis, oito e dez anos, em longas jornadas, e o da mulher em idênticas condições criaram aquele estado de détresse sociale, de que nos fala Durand, no qual as condições de vida social se uniformizaram no mais infimo nível. A identidade de condições de vida cria sólidos liames de solidariedade entre os membros do grupo social oprimido.*

A solidariedade emergente entre os membros do grupo social oprimido se manifestou pela força de resistência da classe operária, fertilizada pelos postulados comunistas de Marx e Engels e materializou-se de início, no associacionismo clandestino, à margem da lei, movido pela defesa coletiva contra o absoluto estado de miséria e de aniquilamento do proletariado.

Na verdade, esses fatores de resistência energizavam, cada vez mais, a força coletiva dos trabalhadores que se organizavam nas mais diferentes associações, que mais tarde deram origem aos sindicatos, e criaram

---

<sup>(4)</sup> Adaptar tendo em vista que o quadro da época era crítico, pois havia a ameaça do socialismo.

<sup>(5)</sup> GOMES, Orlando, e GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro, Editora Forense, 1991, p. 2.

instrumentos de autodefesa coletiva, sendo a greve o mais expressivo e poderoso.

Na esteira dos acontecimentos históricos que contribuíram para o processo de formação do Direito do Trabalho, cita-se, dentre tantos, o Manifesto Comunista de Marx e Engels (Alemanha, 1848), a proclamação no Congresso Internacional de Trabalhadores (França, 1889); a adoção da jornada de 8 horas de Trabalho em Liverpool (Inglaterra, 1890); a contribuição da Igreja Católica mediante a encíclica *Rerum Novarum* (Itália, 1891); a fundação da Central Geral do Trabalhadores (França, 1895); o Tratado de Versalhes, assinado em 1919, que instituiu a Organização Internacional do Trabalho- OIT.

## **2. EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL**

Os acontecimentos mundiais, considerados marcos fundamentais da periodização da formação do Direito do Trabalho, provocaram forte influência na evolução do Direito Operário em nosso País. No entanto, os fatores que influenciaram a formação do Direito do Trabalho no Brasil foram diferentes de outros países do mundo ocidental. Em nosso País, deve-se considerar que, devido aos longos anos do colonialismo português, há, quanto à evolução do Direito do Trabalho, uma defasagem de aproximadamente cento e cinquenta anos em relação aos países europeus no que se refere ao desenvolvimento industrial.

Outros fatores peculiares, como a imensa área territorial, a sua localização entre áreas subdesenvolvidas do mundo, ou de médio desenvolvimento, mantiveram o Brasil alheio à chamada Revolução Industrial, dificultando seu desenvolvimento industrial e por conseqüência, retardando o surgimento do Direito do Trabalho.

É importante ressaltar o que anuncia o Prof. José Augusto Rodrigues Pinto<sup>(6)</sup>, referindo-se à evolução do Direito do Trabalho no Brasil:

---

<sup>(6)</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de direito individual do trabalho*. São Paulo, Editora LTr., 1993, p. 41-42.

*Possivelmente o traço mais marcante da índole do Direito do Trabalho brasileiro, que o afasta das nascentes naturais dos países originários, está na antecipação legislativa aos fatos econômicos e sociais. Por esse caminho, nosso Direito do Trabalho não se identificara no fruto da luta e de conquista dos economicamente oprimidos, e sim outorga ou, para muitos, dádiva do Poder Público condimentada com boa dose de paternalismo*

Desse modo, pode-se afirmar que em quase todo o mundo, a causa e a origem da legislação do trabalho foram decorrentes das reivindicações da classe operária. Em nosso país, não foi o chamado “movimento ascendente” que gerou a ação dos parlamentos, mas, sim, o “movimento descendente” de cima para baixo, do Governo para a coletividade.

Como resultados do movimento descendente e do intervencionismo estatal, é exemplar a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, sob o auspício do Governo de Getúlio Vargas. Deve-se registrar, também, que sob uma perspectiva legal, os direitos dos trabalhadores, foram prescritos nas diferentes Constituições Brasileiras. Notadamente, a Constituição Federal de 1988 inaugurou um novo ciclo evolutivo alterando rumos do Direito do Trabalho em nosso País. Conforme José Augusto Rodrigues Pinto *“a manifestação mais expressiva disso localiza-se na parte coletiva dos direitos sociais”*<sup>(7)</sup>, colocando o Brasil entre os países mais avançados em matéria de Direito Coletivo do Trabalho.

O citado diploma legal é promulgado em um momento histórico em que, em nível mundial, recrudescer o movimento de contestação ao Estado intervencionista, o que significa restaurar o Estado liberal, e por isso, denominado “neoliberalismo”. Essa nova abordagem, que redefine o papel do Estado, opõe-se ao paternalismo estatal, *“rompe com as bases tradicionais do direito do trabalho, porque preconiza o afastamento cada vez maior do Estado como gerador do desenvolvimento econômico e social”*<sup>(8)</sup>.

---

<sup>(7)</sup> *op cit*, p 45

<sup>(8)</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim *O moderno direito do trabalho* São Paulo, Editora LTr, 1994, p 67

Ao referir-se ao movimento flexibilizador, Benedito Calheiros Bonfim assinala que “na concepção neoliberal, o Estado deixa de intervir na economia e nas relações de trabalho, as quais passam a se reger e depender da ‘livre negociação’<sup>(9)</sup>

Nesse quadro de mudanças, partindo do entendimento de que a tutela paternalista da legislação do trabalho sufoca, engessa, surge, então, o atual movimento de idéias denominado *flexibilização do direito do trabalho*. As propostas de flexibilização do Direito do Trabalho foram geradas no seio da crise das sociedades modernas, como solução aos problemas mais emergentes, e ao principal deles, “o fato massivo e brutal do crescimento contínuo do desemprego”<sup>(10)</sup>

O momento atual, limiar do século XXI, propõe essa reflexão acerca do Direito do Trabalho. Demonstrando essa preocupação, José Augusto Rodrigues Pinto<sup>(11)</sup> acrescenta:

o Direito do Trabalho, que parecia ter chegado à metade do século XX com uma evolução que, praticamente, esgotara as grandes conquistas do trabalhador, podendo aleitar-se no remanso sedimentar para que vocacionado todo o Direito, chega ao limiar do século XXI, pressionado pela necessidade de repensar seus próprios princípios históricos, como o da condição mais favorável, o da continuidade da relação e até mesmo, conforme advertido por um dos maiores estudiosos mundiais da matéria Américo Plá Rodrigues, o da proteção do economicamente fraco.

Com efeito, o Direito do Trabalho mais do que qualquer outro ramo da ciência jurídica deve estar atento a essas mudanças, tendo em vista que tem como objeto a realidade e a relação capital-trabalho que, são dinâmicas.

---

<sup>(9)</sup> BONFIM, Benedito Calheiros. *Liberalismo e os direitos dos trabalhadores*. Revista do IAP, Curitiba, n. 24, 1994, p. 150.

<sup>(10)</sup> LYON-CAEN apud ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Flexibilização do direito do trabalho: crise econômica, novas tecnologias e política social do Estado*. Revista LTr., São Paulo, v. 54, n. 4, p. 430-434, abr./90.

<sup>(11)</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. *O direito do trabalho no limiar do século XXI*. Revista LTr., São Paulo, v. 60, n. 8, p. 1029-1036, ago./96.

## CAPÍTULO II - O FENÔMENO DA FLEXIBILIZAÇÃO

A globalização dos mercados de trabalho é um fenômeno abrangente que abarca a flexibilização do Direito do Trabalho, sendo, pois, que o primeiro é gênero do qual o segundo é espécie.

A propósito Rosita de Nazaré Sidrim Nassar<sup>(12)</sup> sustenta que a *“flexibilização das normas trabalhistas não exaure ou traduz a totalidade do fenômeno flexibilizatório. Este (...) é bem mais abrangente, compreendendo estratégias políticas, econômicas e sociais e não apenas jurídicas”*.

O presente estudo limita-se, no entanto, apenas ao aspecto jurídico do fenômeno, circunscrevendo-o mais ainda ao de natureza trabalhista. Especificamente, propõe-se dissecar o tema flexibilidade das normas laborais.

### 1. CONCEITUAÇÃO DE FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Dada a controvérsia existente entre os autores que se alinham ora a favor, ora contra a flexibilização do Direito do Trabalho, a própria conceituação do termo gera polêmicas, pois não constitui uma idéia unívoca, a expressão é polissêmica o que, sem dúvida, reflete nas diversas formas e nuances de definir a flexibilização do Direito do Trabalho.

Na acepção de Oscar Hernandez Álvarez, mencionado por Rosita de Nazaré Sidrim Nassar<sup>(13)</sup>, de modo genérico, *“a noção de flexibilidade deve ser vista sob a perspectiva da capacidade de adaptação do mundo do trabalho para adequar-se às novas realidades econômicas e tecnológicas”*. Essa flexibilidade atinge as normas reguladoras das relações de trabalho, o comportamento dos atores sociais, o papel do Estado e o papel das organizações e normas internacionais. De modo específico, a flexibilização se expressa, entre outras, nas novas formas de contratação, na flexibilidade da jornada de trabalho, e dos custos de mão-de-obra, incluindo-

---

<sup>(12)</sup> NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. *Flexibilização do direito do trabalho*. São Paulo, Editora LTr., 1991, p. 17.

<sup>(13)</sup> *op. cit.*, p. 20.

se a dos salários e na flexibilidade de gestão dos recursos em cada organização.

Júlio Assumpção Malhadas<sup>(14)</sup> define flexibilidade de direitos como “a adaptabilidade das normas, a facilidade de manuseio destas, (...) ou, melhor ainda, fazer normas apropriadas e facilmente manejáveis”. E acrescenta: “sem retornar ao 'laissez faire' (...) deve o Estado cingir-se a estabelecer limites, amplos, à liberdade e à autonomia sindicais, a regra básica da negociação coletiva e o mínimo da proteção ao trabalhador a ser respeitado na negociação”.

Admitindo-se que empresários e trabalhadores já tenham novas formas de regular seus mútuos interesses e requeiram instrumentos flexibilizadores para ter “maiores possibilidades de estabelecer, mais em mãos próprias e menos em mãos do Estado, as regras mutuas de convivência”<sup>(15)</sup>, pode-se definir como uma “corrente de pensamento segundo a qual necessidades de natureza econômica justificam a postergação dos direitos dos trabalhadores”<sup>(16)</sup>.

Por outro lado, não falta entre os autores contrários à flexibilização do direito do trabalho a tendência de considerar que o novel movimento consiste na *supressão dos direitos sociais aos laboristas*<sup>(17)</sup>, na redução drástica de direitos, conquistas trabalhistas, que a flexibilização visa a favorecer tão somente os interesses dos “donos do mundo”, e que esta existe apenas para atender às elites dominantes, no intuito de legitimar e alargar a supremacia do lucro sobre o homem.

Para a Profa. Alicia Ruiz<sup>(18)</sup>, ilustre magistrada argentina, também ardente opositora da flexibilização do Direito do Trabalho, o

---

<sup>(14)</sup> MALHADAS, Júlio Assumpção *Flexibilização de direitos*. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.). *Relações coletivas de trabalho: estudos em homenagem ao ministro Arnaldo Süssekind*. São Paulo, Editora LTr, 1994, p. 378-387.

<sup>(15)</sup> BARROS, Cassio Mesquita. *Flexibilização do direito do trabalho* *Revista LTr*, São Paulo, v. 59, n. 8, p. 1034-1045, ago./95.

<sup>(16)</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, apud BARROS, Cassio Mesquita. *op. cit.*, p. 1037.

<sup>(17)</sup> ZANTUT, Jamil apud SAMPAIO, Ricardo. *Terceirização e flexibilização*. *Revista GENESIS*, Curitiba, v. 4, n. 24, p. 678-686, dez./94.

<sup>(18)</sup> Cf. RUIZ, Alicia. *Aula inaugural do Curso de Pós-Graduação em Processo do Trabalho Curitiba, 1996*.

fracasso da flexibilização, em alguns países europeus, comprova que ela não é solução para as grandes questões sociais, mas que o fenômeno flexibilização sugere a primazia de interesses da classe privilegiada sobre as aspirações dos trabalhadores.

Pode-se dizer que Orlando Teixeira da Costa<sup>(19)</sup> na tentativa de abarcar os diversos pontos de vista do fenômeno da flexibilização do Direito do Trabalho sem a paixão de condená-lo ou defendê-lo, assim o define:

A flexibilidade laboral é o instrumento ideológico neoliberal e pragmático de que vêm se servindo os países de economia de mercado para que as empresas possam contar com mecanismos jurídicos capazes de compatibilizar seus interesses e os dos trabalhadores, tendo em vista a conjuntura econômica mundial, caracterizada pelas rápidas e contínuas flutuações do sistema econômico, pelo aparecimento de novas tecnologias e outros fatores que exigem ajustes rápidos inadiáveis.

Manifestando-se a favor, ou manifestando-se contra a flexibilização, todos os autores concordam que a proposta de flexibilização é fruto do quadro de crise econômica e do avanço tecnológico aceleradíssimo, que geram um decréscimo abrupto no volume de empregos e a tendência do crescimento da economia informal. Diante disto, começa-se a sustentar que os instrumentos tradicionais do direito do trabalho são inaptos para a solução do problemas que se apresentam.

Referindo-se à finalidade da flexibilização neste quadro, Rosita de Nazaré Sidrim Nassar<sup>(20)</sup> sustenta que:

*Os instrumentos flexibilizatórios objetivam, exatamente, propiciar o rápido amoldamento do complexo normativo laboral às mudanças decorrentes de flutuações econômicas, evoluções tecnológicas ou quaisquer outras alterações que requeiram imediata adequação da norma jurídica. Traduzem-se pela destituição do rigor que tradicionalmente se revestem as regras laborais, permitindo se ajustem com presteza às novas contingências sócio-econômicas.*

---

<sup>(19)</sup> COSTA, Orlando Teixeira. *Direito alternativo ou flexibilização*. Revista LTr., São Paulo, v. 56, n. 7, p. 779-781, jul./92.

<sup>(20)</sup> NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. *Flexibilização do direito do trabalho*. São Paulo, Editora LTr., 1991, p. 21.

Por tudo o que foi dito até aqui, pode-se afirmar que a proposta flexibilizadora contesta a rigidez implantada durante décadas pelo Direito do Trabalho tradicional.

## 2. MODELO CLÁSSICO X MODELO FLEXÍVEL

O objeto das propostas da flexibilização ataca o modelo clássico de emprego. Diante disto, indispensável se faz delimitar os traços peculiares do modelo clássico de emprego, estabelecendo um paralelo entre aquele e a proposta flexibilizadora.

José Augusto Rodrigues Pinto<sup>(21)</sup> chega a afirmar que “*a forte presença do Poder Público na regulamentação das relações de trabalho subordinado, a ponto de de quase transformar o contrato individual de emprego num trato de adesão dos contratantes à norma jurídica*”.

No decorrer da evolução histórica, tornou-se institucionalizado o modelo clássico de emprego que caracteriza a relação de empregado-empregador, em primeiro lugar, como *intuito personae*, o que significa dizer que o empregado deve prestar o trabalho pessoalmente, não podendo ser substituído por outra pessoa; não pode o empregado partilhar o trabalho. Em contrapartida a isso, a proposta flexibilizadora sugere o “job sharing”, o mesmo trabalho dividido entre dois ou mais trabalhadores. Assim, a partilha do emprego é proposta em contrapartida à pessoalidade na prestação dos serviços.

No modelo clássico de emprego, o empregado é contratado em tempo integral, para trabalho permanente e em horário coletivo uniformemente fixado. No modelo da flexibilização, propõe-se a reorganização do tempo de trabalho, visando a evitar o desperdício dos fatores de produção, a aumentar a produtividade, a reduzir custos. Uma das propostas relativas ao tempo de trabalho e, talvez, a mais importante, é quanto à redução da jornada de trabalho, as empresas, em épocas de crise, diminuem o número de horas diárias ou mensais, instituindo semanas de três

---

<sup>(21)</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. *O direito do Trabalho no limiar do século XXI. Revista LTr., São Paulo, v. 60, n. 8, p. 1029-1036, ago./96.*

ou quatro dias de trabalho, diante da necessidade imperiosa de reduzir custos para a sobrevivência da empresa.

Algumas das formas de flexibilização já existentes no nosso ordenamento jurídico, com relação à duração do trabalho, encontram-se previstas na Constituição Federal de 1988 como por exemplo a compensação de horas e os turnos ininterruptos de revezamento, mais especificamente no art. 7º incisos XIII e XIV.

Em contraposição ao horário coletivo uniforme com a flexibilização, o horário de trabalho é individualizado, personalizado e, portanto, mais flexível, sendo que o empregado passa a ter mais liberdade para distribuir seu tempo de trabalho da melhor maneira. Com a instituição do chamado “banco de horas”, o empregado faz seu horário de trabalho, obedecendo a uma modulação semanal, mensal, semestral ou anual do horário de trabalho.

Uma das principais modalidades de flexibilização em relação ao tempo de trabalho é o incremento do trabalho em tempo parcial, o chamado “meio período”, e do trabalho intermitente<sup>(22)</sup>, os quais possibilitam o acesso de trabalhadores, pessoas e grupos que, de outra forma, permaneceriam alijados do mercado de trabalho. Referindo-se à maleabilidade do horário de trabalho, Ana Paula Fernandes Nogueira da Cruz<sup>(23)</sup> pondera:

*Esta flexibilização permite que as pessoas com problemas de adaptação de horário integral (mulheres donas-de-casa, pessoas idosas, jovens estudantes) se coloquem no mercado de trabalho, diminuindo o nível de desemprego e conseqüentemente os gastos com a previdência social. Por outro lado, a flexibilização também beneficia o empregador, na medida em que, com a adoção de horários flexíveis, trabalho a tempo parcial, trabalho em domicílio, modulação anual, etc., ele pode manter a empresa funcionando 24 horas por dia e aproveitar o que cada empregado tem de*

---

<sup>(22)</sup> O trabalho intermitente consiste na prestação de serviços apenas quando deles necessita a empresa, caracteriza-se pela alternância de períodos de atividade com outros de inatividade.

<sup>(23)</sup> CRUZ, Ana Paula Fernandes Nogueira da. Flexibilização das condições de trabalho: o tempo de trabalho. *Revista GENESIS*, Curitiba, v. 6, n. 31, p. 12-22, jul./95.

*melhor, fundar suas exigências na questão da qualidade e exigir horas de trabalho de acordo com as necessidades da empresa.*

No modelo clássico, o contrato de trabalho é de execução duradoura, tem vocação à continuidade. Diante da legislação atual, o contrato por prazo indeterminado é a regra, excepcionando-se o pacto com determinação de prazo, que fica reduzido às hipóteses enumeradas em lei, mais especificamente no art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho. Com a flexibilização, a temporariedade sucederia a permanência; poder-se-ia contratar a prazo certo com mais liberdade. A ampliação do recurso ao pacto por tempo determinado é espécie flexibilizatória por implicar o rompimento do princípio clássico da continuidade da relação contratual.

Referindo-se à importância de flexibilizar o modelo clássico relativamente à duração do trabalho e ao salário do trabalhador, Ronald Amorim e Souza sustenta que *“a duração do trabalho foi sempre, dentre os motivos básicos do aparecimento das normas trabalhistas, dos mais preocupantes, ao lado do salário”*<sup>(24)</sup>.

O salário também é alvo da flexibilização e, talvez, o principal deles. No modelo clássico impera o princípio da irredutibilidade salarial. Admite-se a redutibilidade nos casos expressamente previstos em lei. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso VI, excepciona o caso de redução prevista em acordo ou convenção coletiva, e a lei ordinária prevê mais duas exceções: os casos de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, mais especificamente no art. 503 da Consolidação das Leis do Trabalho.

É institucionalizado o trabalho assalariado, com liame salarial fechado, o chamado ‘salário fixo’. A proposta da flexibilização anuncia o salário variável, ligado ao desempenho econômico da empresa, podendo ser diminuído quando, por qualquer razão, este desempenho se tornar insatisfatório. A regra é que os riscos do empreendimento sejam suportados somente pelo empregador.

A flexibilização, em nome da adaptabilidade às atuais conjunturas econômicas, propõe em contrapartida aos salários fixos, a adoção

---

<sup>(24)</sup> SOUZA, Ronald Amorim e. *Revisão da Jornada de trabalho. Jornal Trabalhista, Brasília, XIII, n. 616, p. 790, 15/7/96.*

de remuneração variável, vinculada ao desempenho da empresa, sendo que “em épocas de prosperidade, contribuiria para uma melhor repartição dos frutos da riqueza; em face de dificuldades econômicas, trataria de administrar a escassez mediante a adoção de outras técnicas de proteção”<sup>(25)</sup>. Registre-se aqui a posição do professor José Affonso Dallegrave Neto<sup>(26)</sup> no sentido de que somente é possível reduzir o salário se, em troca, os obreiros tiverem garantia de emprego enquanto persistir o acordo que legitima a redução salarial. E acrescenta que “é fundamental a presença desta condição, sob pena de nulidade do pacto”.

Neste aspecto, a Constituição Federal de 1988 acenou com uma modalidade de remuneração flexível, prevendo, no rol dos direitos dos trabalhadores a “participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei” (art. 7º, inc. XI da CF/88). Sem dúvida alguma, a previsão da participação nos lucros foi um avanço. A participação nos lucros e resultados sugere vantagens para os empregados e para a empresa, tendo em vista que incentiva a produtividade, que se torna interesse geral e é vislumbrada como a principal saída para o problema da crise econômica.

Em razão da atual tendência de desconcentração do processo produtivo no espaço físico da empresa, no modelo flexível há o fomento para a criação de empresas prestadoras de mão-de-obra, e de conseguinte a terceirização de atividades. A terceirização consiste em um procedimento adotado por uma empresa que contrata outra, que passará a prestar determinados serviços que eram realizados habitualmente pelos empregados daquela.

Considerando-se que o fenômeno da terceirização, ou subcontratação, é o processo de “horizontalização da atividade econômica”<sup>(27)</sup>, José Janguê Bezerra Diniz<sup>(28)</sup> sustenta:

---

<sup>(25)</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *A flexibilização do direito do trabalho: crise econômica, novas tecnologias e política social do Estado*. Revista LTr., São Paulo, v. 54, n. 4, p. 430-434, abr./90.

<sup>(26)</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Redução salarial e a flexibilização no direito do trabalho*. Revista LTr., São Paulo, v. 56, n. 7, p. 829-831, jul./92.

<sup>(27)</sup> MALHEIROS, Haroldo, apud DINIZ, José Janguê Bezerra. *O fenômeno da terceirização*. *Jornal Trabalhista*, Brasília, XIII, n. 600, p. 358-354, 25/3/96.

Com a terceirização, a velha estrutura clássica da empresa, totalmente vertical, auto-suficiente e reponsável por todas as fases do sistema produtivo, se transforma numa estrutura moderna, flexível, pois desconcentra a produção, 'mediante abstenção de várias atividades'.

Outra proposta flexibilizadora neste setor, é no sentido de estimular a criação de cooperativas de trabalho<sup>(29)</sup>, em contrapartida ao modelo clássico de contratação do empregado para prestar serviços subordinado a um único empregador. Integrando uma cooperativa, os trabalhadores melhoram suas condições de trabalho e tem mais autonomia, posto que se tornam autogestionários de suas próprias atividades. A propósito desta tendência, registra-se aqui a recente alteração do art. 442 da CLT, que teve acrescido o parágrafo único que dispõe sobre a não formação de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados, nem entre estes e os tomadores dos serviços das sociedades cooperativas.

Em última análise, poderia se dizer que a concepção clássica do direito do trabalho, "*que derogou princípios civilistas (...) estabelecendo normas e princípios mais favoráveis ao trabalhador, revestidas de ordem pública, isto é, inafastáveis pela vontade das partes*"<sup>(30)</sup>; é alvo da flexibilização. Em contrapartida ao princípio da proteção, propõe-se que empregados e empregadores, resolvam suas questões através de negociações que refogem àquela tutela estatal tão rígida e tão característica dos tempos iniciais.

O principal objeto de discussão, no entanto, gira em torno da problemática da compatibilização da flexibilidade com o princípio clássico da proteção, que é a própria razão histórica e filosófica da existência do direito

---

<sup>(28)</sup> DINIZ, José Janguê Bezerra. *O fenômeno da terceirização*. *Jornal Trabalhista*, Brasília, XIII, n. 600, p. 358-354, 25/3/96.

<sup>(29)</sup> *Cooperativas de trabalho são sociedades de pessoas, constituídas entre operários de uma determinada profissão ou ofício, que, dispensando a intervenção de um patrão ou empresário, se propõem contratar obras, tarefas, trabalhos ou serviços, coletivamente por todos ou por grupos de alguns.*

<sup>(30)</sup> NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. *Flexibilização do direito do trabalho*. São Paulo, Editora LTr., 1991, p. 21.

do trabalho. Relativamente à compatibilidade da flexibilização com o princípio protetor, Luiz Carlos Amorim Robortella<sup>(31)</sup> argumenta:

A ordem pública de proteção não é, portanto, um conceito absoluto mas relativo. Sempre se admitiu que a norma legal não fosse aplicada, quando pudesse haver a incidência de norma convencional mais favorável ao trabalhador. Por outro lado, sempre se reconheceu a difícil conciliação entre a imperatividade da norma trabalhista e o poder hierárquico do empregador. Agora, em face das exigências da flexibilização do Direito do Trabalho, força será acentuar o caráter relativo da ordem pública trabalhista admitindo-se que as normas asseguradoras de benefícios aos trabalhadores logo se traduzam em direitos, mas direitos passíveis de renúncia e transação, desde que veiculadas estas através de procedimentos idôneos, como o da convenção ou acordo coletivo ou da arbitragem, ou da conciliação ou o da mediação.

O princípio protetor do Direito do Trabalho nada mais é que uma versão do princípio da irrenunciabilidade, assim como é o entendimento de que, quanto ao contrato de trabalho, a regulamentação estatal ou mesmo a convencionalizada estabelecem para o trabalhador condições mínimas de trabalho, que podem ser ultrapassadas ou melhoradas, porém jamais pioradas ou reduzidas. Admitindo-se a flexibilidade nas relações de trabalho, empregado e empregador estariam livres para avançar as condições da melhor maneira.

No entanto, diante da dura realidade brasileira, face ao desemprego massivo, os empregados, os desempregados, ou na eminência de o serem, aceitam trocar a aquisição ou a manutenção de um emprego pela dispensa de algumas benesses asseguradas pela legislação trabalhista, muitas vezes comprometendo o mínimo de dignidade humana que essa legislação buscou assegurar durante a evolução do Direito do Trabalho.

### **CAPÍTULO III - VANTAGENS E DESVANTAGENS DA FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO**

---

<sup>(31)</sup> *ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. A flexibilização do direito do trabalho: crise econômica, novas tecnologias e política social do Estado. Revista LTr., São Paulo, v. 54, n. 4, p. 430-434, abr./90.*

A formação histórica do direito do trabalho, sua contextualização e o conhecimento do fenômeno da flexibilização, temas tratados neste estudo, ancoram a avaliação que se pretende proceder para identificar em que medida seria vantajoso, ou não, adotar a flexibilização das relações de trabalho face à realidade brasileira.

Constata-se que o tema flexibilização do Direito do Trabalho suscita uma polêmica que ultrapassa a dogmática jurídica, tendo em vista que provoca um debate impregnado de forte conteúdo ideológico. Conforme Luiz Carlos Amorim Robortella<sup>(32)</sup> *“para alguns, a flexibilização é um anjo, para outros, um demônio; para alguns, a panacéia para todos os males; para outros, mera estratégia neoliberal de destruição das conquistas sociais em benefício dos interesses do capital”*.

Impulsionadas pelo projeto neoliberal, as mudanças ocorridas em nível mundial, neste final de século, sobretudo com a globalização da economia, a internacionalização do capital e do trabalho, a influência das novas tecnologias nas relações de trabalho, o desemprego estrutural<sup>(33)</sup>, entre outros aspectos, delineam um quadro propício à flexibilização. Mas, concretamente, qual é o interesse em abandonar o vigente modelo clássico de regulação das relações de trabalho? E principalmente, face à realidade brasileira de profundas transformações dos tempos modernos, o Direito do Trabalho tradicional continuaria viável no mundo globalizado?

## 1. ACIRRANDO A POLÊMICA

Os autores que defendem a flexibilização denunciam que as normas trabalhistas em vigor foram elaboradas, em sua maioria, na era industrial e a ela se adaptaram; no entanto, não correspondem às necessidades atuais das relações de trabalho da fase da revolução tecnológica.

---

<sup>(32)</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*. São Paulo, Editora LTr., 1994, p. 94.

<sup>(33)</sup> Desemprego estrutural, segundo José Pastores, “é aquele que decorre de mudanças nos processos de produção e administração ou no mix de bens e serviços produzidos por determinada economia em momento específico”. Desemprego estrutural é o desemprego causado por mudanças estruturais. PASTORE, José. *Agonia do emprego: investimentos de menos e regulamentos de mais*. Revista LTr., São Paulo, v. 60, n. 1, p. 18-26, jan./96.

Esses autores<sup>(34)</sup> argumentam que os avanços das conquistas trabalhistas tornam-se excessivamente onerosos para as empresas e isto provoca inevitáveis cortes de pessoal, com efeito surpreendente no nível de desemprego.

Referindo-se à polêmica gerada pelo assunto, Luiz Carlos Amorim Robortella cita o seguinte argumento de LYON-CAEN:

*O ponto de partida é, evidentemente, o fato massivo e brutal do crescimento contínuo do desemprego. Se há desempregados em grande número é porque, diz-se, as empresas tiveram de despedir. Se tiveram de despedir, é porque os lucros tendiam a diminuir. Se os lucros tendiam a diminuir, é porque a força de trabalho, globalmente considerada, era demasiadamente cara. E se é assim, prossegue-se, é porque os encargos com o emprego são demasiadamente pesados. Deste modo, se se reduzirem estes encargos, se se libertar o trabalho de todo o arsenal protetor que o envolve, a força de trabalho voltará novamente a empregar-se, já que nisso a empresa reencontrará as suas vantagens.*

José Pastore<sup>(35)</sup>, referindo-se aos encargos sociais<sup>(36)</sup>, sustenta que “o Brasil é considerado o campeão de impostos e de encargos sociais (...) é um país de encargos altos e salários baixos, o que faz o trabalhador receber pouco e custar muito para a empresa”.

Constata-se que o peso dos encargos trabalhistas sobre o valor da folha de salários significa que, para cada 100 unidades pagas a título de remuneração, as empresas brasileiras pagam 102% de encargos sociais - a mais alta carga em comparação com países da Europa.

Os encargos sociais classificam-se em legais ou contratados; compulsórios ou voluntários; permanentes ou temporários. Ocorre que quando os encargos são legais, são também compulsórios e permanentes e, nessas condições, constituem um custo fixo de grande significado para a empresa. Em síntese, cada trabalhador brasileiro custa para a empresa o

---

<sup>(34)</sup> Entre outros citam-se Luiz Carlos Amorim Robortella, Octávio Bueno Magano, Amauri Mascaro Nascimento, José Pastore e Rosita de Nazaré Sidrim Nassar.

<sup>(35)</sup> PASTORE, José. *Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva*, São Paulo, Editora LTr., 1995, p. 133.

<sup>(36)</sup> Os encargos sociais referem-se a todas as despesas pagas pela empresa para contratar, remunerar e descontratar seus empregados.

dobro de seu salário. O sistema brasileiro é rígido, dá pouco espaço para os ajustamentos à conjuntura econômica e isto tende a desestimular a contratação de empregados.

Há autores, todavia, que negam que os custos com a mão-de-obra tenham peso fundamental na geração do quadro de crise econômica. Eles argumentam que a gênese da crise não está só no custo do trabalho, mas que a crise é causada por múltiplos fatores, dentre outros, as práticas desleais entre as empresas, uma legislação tributário extremamente excessiva e injusta, um mercado interno deprimido em seu poder aquisitivo. Cita-se, ainda, a gestão empresarial deficiente que produz dificuldades ou até mesmo insolvência das empresas. Os autores dessa linha de crítica à flexibilização defendem que nenhuma crise pode ser solucionada com a redução dos níveis de proteção dos trabalhadores.

Ao nível da experiência brasileira, os defensores da flexibilização chegam a denunciar que o sistema de normas trabalhistas é fruto do facismo italiano e que a Consolidação das Leis do Trabalho, tendo sido escrita em 1943 e inspirada na *Carta del Lavoro*<sup>(37)</sup>, está em completo desacordo com a realidade sócio-econômica de nosso país. Diante disso, defendem a substituição de nosso sistema por outro mais moderno, em sincronia com o atual contexto sócio-econômico, a fim de permitir a prevalência desejada do processo negocial sobre o processo estatal de formação das normas jurídicas. Decorre deste raciocínio que a contratação coletiva é consequência da introdução desse novo modelo.

Como enuncia o professor Octávio Bueno Magano<sup>(38)</sup>, “o tema ‘contratação coletiva’ encontra-se na ordem do dia”. Há justificada curiosidade em torno do mesmo, e divergências também. Alguns são decididamente favoráveis, outros são céticos. Os seus defensores bradam contra a interferência do Estado, acreditando que as organizações sindicais dispõem de força que lhes permite dialogar a partir de posições idênticas às dos empregadores. Assim, ao invés da rígida técnica de regulação através da

---

<sup>(37)</sup> *Carta oriunda do movimento fascista italiano, iniciado após o término da Primeira Guerra Mundial e que consolidava a legislação trabalhista.*

<sup>(38)</sup> MAGANO, Octávio Bueno. *Contratação Coletiva. Revista LTr., São Paulo, v. 57, n. 2, p. 200-202, fev./93.*

lei, substituir-se-ia esta forma de tutela do empregado por outras, como acordos e convenções coletivas<sup>(39)</sup>, mediação, conciliação ou arbitragem.

O sistema brasileiro de relações de trabalho adota o modelo “estatutário”, no qual a maioria dos direitos e deveres é garantida por lei. Os acordos e convenções são complementares à lei, ao contrário do modelo ‘negocial’ no qual isso é assegurado por um contrato firmado, diretamente, entre empregados e empregadores; a lei é a complementação do contrato coletivo.

A escolha de um modelo ou outro foi feita ao longo da história de cada país, em função de suas condições econômicas peculiares e suas tradições culturais e sociais. No Brasil, a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, constituem as principais fontes de direitos e a pretendida mudança de um sistema estatutário para um sistema negocial exigiria inúmeras mudanças nestes diplomas legais. Essa transição demandaria um “enxugamento” significativo dos dispositivos legais em vigor. O sistema de contratação coletiva reservaria para a Constituição apenas a definição da sistemática de negociação e de representação. Em suma, a Constituição e a CLT estabeleceriam as “regras do jogo”.

Referindo-se a essa mudança de sistema, José Pastore, adepto da flexibilização, argumenta que *“numa economia diversificada e que se torna cada vez mais competitiva, como a brasileira, uma mudança deste tipo pode vir a ser benéfica para o relacionamento capital e trabalho. Mas tudo depende de como vier a ser feita”*<sup>(40)</sup>

---

<sup>(39)</sup> A Convenção coletiva de trabalho é definida no art. 611 da CLT como “o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”. Já o acordo coletivo é previsto no parágrafo primeiro do mesmo artigo que dispõe: “É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho”.

<sup>(40)</sup> PASTORE, José. *Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo, Editora LTr., 1994, p. 186.

Já Everaldo Gaspar Lopes de Andrade<sup>(41)</sup> contesta as idéias favoráveis à flexibilização, assim se pronunciando

*É muito simples pregar 'Livre Negociação' num ambiente como esse - marcado pelo desemprego, o subemprego, a miséria, baixíssimos salários, concentração de rendas, índices alarmantes de lucratividade. É muito simples porque um dos atores - enfraquecido, preocupado em preservar os empregos existentes e ameaçado pela instabilidade e pela imensa legião de desempregados que batem as portas das fábricas - não tem qualquer possibilidade de sucesso, no sentido de implementar melhorias nas condições de vida e de trabalho dos seus representados*

O que se percebe é que o tempo passou mas o quadro brasileiro, hoje, é exatamente o mesmo do retratado brilhantemente pelo autor em 1993. Ocorre que a mentalidade dos empresários brasileiros não mudou.

A palavra de ordem continua sendo “explorar” porque o empregado depende do emprego para sua subsistência e de sua família. O empregado é uma pessoa humana dotada de dignidade, ignorada pelo sistema capitalista excludente. O papel do capitalista é justamente este: explorar. Não há de se esperar que ele não “explore”, que não lucre. Cabe aos outros atores sociais criarem meios para limitar a sua atuação.

Pregar a livre negociação no discurso parece fácil, porém, concretamente, quantos são os empregados que têm “poder de barganha” e podem negociar as condições de trabalho com seus empregadores?

Conforme constata José Affonso Dallegrave Neto<sup>(42)</sup> que as evidências confirmam

*estamos diante de verdadeira cilada. De um lado, o discurso de que o empregado, diante da assistência sindical, estará com força para negociar de forma igualitária com o patrão. De outro, temos a realidade que demonstra o inverso: uma representação sindical impotente, desacreditada e*

---

<sup>(41)</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Perspectivas da negociação coletiva, ou, em busca de um novo modelo de relações de trabalho para o Brasil*. Revista LTr., São Paulo, v. 57, n. 2, p. 203-205, fev/93.

<sup>(42)</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *O estado neoliberal e seu impacto sócio-jurídico*. In: *Globalização neoliberalismo e direitos sociais*. Maria Salete Maccaloz et alii. Rio de Janeiro, Editora Destaque, 1997, p. 92.

*sem poder de representação em face da total desarticulação do movimento operário (...) a propalada 'flexibilização através da assistência sindical' vai beneficiar tão somente os empregadores; não será diferente a flexibilização negociada diretamente entre a empresa e o trabalhador, pois neste caso o empregador acaba impondo, ao seu talante, as condições de trabalho, tendo o obreiro que aceitá-las para não perder a vaga de trabalho.*

Embora existam muitos autores contrários à flexibilização, porque são entusiastas defensores dos direitos dos trabalhadores, os que a propalam insistem em reafirmar que a modernização das relações de trabalho se impõe, tendo em vista que o Brasil não pode ser considerado isoladamente e que faz parte de um todo: o mundo globalizado.

Nesse sentido, é impossível ignorar que a liberalização da economia inglesa, a desagregação do império soviético, a unificação das duas Alemanhas e a descentralização da economia escandinava repercutiram profundas repercussões no campo da economia e da política e, principalmente, no campo das concepções ideológicas de vários países entre os quais o Brasil. Profundas modificações nas relações do Estado estão ocorrendo também pois, existe uma significativa retração do Estado no setor econômico e uma progressiva desmontagem dos grandes modelos de intervencionismo político.

Como conseqüência, caíram por terra as velhas dicotomias entre esquerda e direita; entre conservadores e liberais e entre progressistas e reacionários. Tudo perdeu sentido em face de realidades econômicas cada vez mais complexas. Nesse contexto, porém, segundo José Pastore<sup>(43)</sup> persiste a polarização entre “internacionalistas” e “isolacionistas”. Os primeiros são adeptos da flexibilização, os isolacionistas são contrários.

Sob a ótica da concepção internacionalista, “as nações do mundo caminham na direção de um só mercado: Um mercado integrado, convergente e interdependente - um sistema de vasos comunicantes. Nesse novo mundo, para ter sucesso, as empresas e as nações têm de participar ativamente da economia global”<sup>(44)</sup>. Para a corrente isolacionista, as nações

---

<sup>(43)</sup> PASTORE, José. *Flexibilização dos mercados de trabalho: a resposta moderna para o aumento da competição*. Revista LTr., São Paulo, v. 58, n. 4, p. 402-405, abr./94.

<sup>(44)</sup> *op. cit.*

possuem vida própria. Referindo-se a essa corrente de pensamento, Pastore ressalta que o mercado interno dessas nações “goza de tal autonomia que permite a elas prosperar mesmo quando afastadas dos demais mercados mundiais. O importante para o sucesso das nações é proteger as empresas e a força de trabalho contra a espoliação dos agentes externos”<sup>(45)</sup>.

Para os internacionalistas que encaram o Brasil como parte de um todo, a flexibilização é imprescindível para que nosso país seja competitivo e participe ativamente da economia global. Em contraposição, os isolacionistas, no Brasil, enquanto defensores da proteção das empresas nacionais e da força de trabalho, não admitem a flexibilização das relações, resistindo às pressões externas.

Entretanto, a realidade econômica mundial vem dificultando, cada vez mais, a tarefa dos que defendem o isolacionismo, visto que de acordo com Pastore, com a revolução da informática e das telecomunicações as distâncias encolheram, “*tornando as economias mundiais muito integradas. As informações atravessam as barreiras nacionais. As tecnologias saltam fronteiras. Os processos produtivos, os hábitos e costumes disseminam-se por toda parte. É o fim da geografia*”.

Diante da impossibilidade de deter os avanços tecnológicos e de eliminar a competição, os países não têm outra alternativa, senão, a de modificar suas instituições. Essa situação vem conduzindo a maioria das nações a partir para a flexibilização dos mercados e das relações de trabalho.

Em decorrência, as empresas modernas buscam condições mais favoráveis para produzir e competir. Comenta Pastore que, nos dias atuais, à menor ameaça, o “*capital voa de um país para outro - com a maior facilidade*”. Assim, ele destrói empregos no país de origem e os cria no país de destino. A situação das empresas européias, em 1990, é elucidativa: elas empregavam quase 5 milhões de pessoas fora da Europa, as quais buscavam melhores condições de trabalho. O capital, por seu turno, para sua proteção, procura condições favoráveis no campo da mão-de-obra, baixo custo, alta qualidade e, sobretudo, a mais ampla flexibilidade para contratar, descontratar e remunerar a força de trabalho.

---

<sup>(45)</sup> *op. cit.*

A constante busca de proteção do capital, o que lhe é próprio, gera empregos nos países que o recebem, no entanto, está comprovado que essa situação “empurra” os salários para baixo, o trabalho passa a ser explorado através de jornadas desumanas e sem qualquer condição de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho. Se por um lado isso é vantajoso para as empresas e torna os países competitivos em nível mundial, internamente, as condições dos trabalhadores são preocupantes, inclusive, já existem articulações em nível de relações internacionais para introduzir nos acordos cláusulas concretas contra o *dumping social*.

Ao lado da crise econômica, os autores mencionam os avanços tecnológicos como outro fator desencadeante da flexibilização. A respeito do avanço tecnológico e sua relação com o nível de desemprego nos últimos anos, Luiz Carlos Amorim Robortella<sup>(46)</sup> anuncia que sempre houve progressos tecnológicos na sociedade moderna, mas “é inegável que o ritmo de seu desenvolvimento passou a ser alucinante, com profundas repercussões nos sistemas produtivos”. E continua:

*Para alguns, as novas tecnologias não significam necessariamente diminuição na oferta de trabalho, e para tanto trazem estatísticas que demonstram que o Japão e a Suécia, apesar do alto índice de automação, apresentam as menores taxas de desemprego entre as nações industrializadas, com 2,8% e 3,24% respectivamente, em 1982. Para outros, o nível de emprego efetivamente diminui, eis que há uma redução da quantidade necessária de trabalho por produto. Objetivamente, argumenta-se que, quando o emprego cresce a taxas menores que a produção, está-se diante de uma forma de desemprego tecnológico.*

Como se demonstra, esse é um aspecto controvertido do tema flexibilização, pondo, em destaque, a emergência das novas tecnologias e seus inegáveis impactos sobre o trabalho humano. O domínio tecnológico e a globalização da economia, sem dúvida alguma, são irreversíveis.

Deve-se considerar que esta situação é passível de ser generalizada para a maioria das nações avançadas, mas não é aplicável a nosso país, cuja realidade social é complexa e profundamente diferenciada.

---

<sup>(46)</sup> ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. *A flexibilização do direito do trabalho: crise econômica, novas tecnologias e política social do Estado*. Revista LTr., São Paulo, v. 54, n. 4, p. 430-434, abr./90.

Vale lembrar a existência de dois brasis: um desenvolvido, capaz de ser parceiro dos países do primeiro mundo; o outro, numericamente predominante, com enormes bolsões de pobreza e pouco evoluído. Essa situação exige, por vezes, a adoção de medidas não uniformes, pois qualquer medida a ser adotada seria recepcionada de forma diferente por uma fração rica e pela outra porção mais atrasada.

Da mesma maneira como há dois brasis, existem, também, duas classes, manifestamente desiguais, na pirâmide social do país. Como consequência da má distribuição de renda, uma das maiores do mundo, a pirâmide social brasileira caracteriza-se por uma base composta por um numeroso grupo de assalariados e de subempregados e um topo, formado por uma classe com altíssimo poder aquisitivo e requintados hábitos de consumo. A população quantitativamente maior, da base da pirâmide, ganha até um salário mínimo (60% da população economicamente ativa) ou, quando muito, chega a ter uma renda mensal de até três salários, o que não lhe garante qualidade de vida e exercício da cidadania. É mais grave ainda a situação quando os dados do IBGE, trabalhados por Everaldo Gaspar Lopes de Andrade<sup>(47)</sup>, comprovaram que as crianças já constituem nada menos de 12% da força de trabalho, o que representa uma população economicamente ativa de, aproximadamente, 7,5 milhões na faixa de 10 a 17 anos.

Os dois brasis também estão expressos no sistema sindical brasileiro, conforme o território em que o sindicato exerce sua atividade e as categorias econômica e profissional que representam. Nesse sentido Orlando Teixeira da Costa<sup>(48)</sup> se manifesta:

*Nos grandes centros industrializados, como nos Estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais ou Rio Grande do Sul e em relação àquelas profissões numericamente mais importantes, ele é um sindicalismo forte, com poder de barganha e capaz de levar os empregados a negociarem. Nos Estados industrialmente inexpressivos ou em relação às atividades numericamente insignificantes, a vida sindical não possui nenhuma força, pelo que dificilmente os patrões concordam em manter qualquer tipo de entendimento com seus empregados.*

---

<sup>(47)</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Crises dos modelos capitalistas e do mercado laboral*. *Revista LTr.*, São Paulo, v. 58, n. 5, p. 547-550, mai./94.

<sup>(48)</sup> COSTA, Orlando Teixeira da. *Rigidez e flexibilidade do direito do trabalho no Brasil*. *Revista LTr.*, São Paulo, v. 54, n. 9, p. 1045-1048, set./90.

O quadro de crise que afeta os países é experienciado no mundo todo. No Brasil, no entanto, ele recrudesce devido não só ao crescimento do emprego informal<sup>(49)</sup>, no qual o trabalhador está absolutamente à margem da proteção legal, mas também à miserável condição dos trabalhadores, mesmo os formais, comprimidos entre um salário de fome e um *turn over* aviltante, aliados ao problema da fragilidade dos sindicatos. Marcio Túlio Viana<sup>(50)</sup> atesta que existem, no país, mais de 20 mil sindicatos, mas a maioria sem representatividade

*são 'sindicatos-fantasmas', de cofres cheios e assembleias vazias, vivendo à sombra do imposto sindical. Mesmo as centrais, hoje altamente politizadas, não resolvem o problema: basta notar que não abarcam 30% dos sindicatos, e geralmente centralizam suas lutas para umas poucas categorias - como metalúrgicos, bancários, servidores públicos e empregados em transportes.*

Como se comprovou a realidade europeia é muito diferente da realidade brasileira. É evidente que não se pode ir, *"de forma desenfreada, na 'onda da modernidade europeia' para defender, como alguns mais afoitos, a total desregulamentação da relação capital-trabalho"*<sup>(51)</sup>.

Conclui-se, portanto, considerando-se a heterogeneidade brasileira, que, diante das possíveis vantagens e desvantagens da flexibilização aqui analisadas, não se pode promover de forma irrefletida qualquer reforma trabalhista para se adotar uma postura flexível, pois as ações flexibilizadoras podem agravar a condição dos hipossuficientes, sem contribuir, de maneira alguma, para o fortalecimento das relações de trabalho.

---

<sup>(49)</sup> Dados do IBGE em 1994 apontam que 50,6% (mais da metade) da população não têm registro em ou carteira assinada. Indica, ainda, o IBGE, que os principais motivos para a existência de um maior número de trabalho informal que formal, decorrem da automatização, da modernização tecnológica e, por fim, da terceirização.

<sup>(50)</sup> VIANA, Marcio Túlio. Desregulamentar ... regulamentando. *Revista LTr.*, São Paulo, v. 59, n. 7, p. 884-889, jul./95.

<sup>(51)</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *O estado neoliberal e seu impacto sócio-jurídico*. In: *Globalização neoliberalismo e direitos sociais*. Maria Salete Maccalóz et alli. Rio de Janeiro, Editora Destaque, 1997, p. 92.

## CONCLUSÃO

O Direito do Trabalho é um direito de conquistas. Eis a razão pela qual o movimento dos trabalhadores suscitou a criação desse ramo da ciência jurídica. Em decorrência dos movimentos sociais, que tomam corpo na *polis*, originada do ajuntamento de pessoas em torno da máquina, fruto da Revolução Industrial, responsável pela instalação, na sociedade ocidental, de uma nova era social-político-econômico-cultural. Este fenômeno, com seus desdobramentos, inaugurou novas relações entre o capital e o trabalho, permitiu ao Estado revelar seu viés regulador dessas relações ao ser impulsionado pelo emergente grupo de trabalhadores, que formava sua identidade de classe. Em nosso país, mesmo com uma defasagem de cento e cinquenta anos comparado ao sistema europeu, a sociedade industrial provocou o desenvolvimento de um arcabouço jurídico de um sistema de direito destinado à proteção do trabalhador.

Como era de se esperar, devido às peculiaridades brasileiras o Direito do Trabalho no Brasil, em seus primeiros momentos, surgiu como expressão do movimento descendente, partindo do governo para a coletividade, com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943. Todavia, com o fortalecimento das ações das associações de classe e do movimento sindical os trabalhadores brasileiros conquistaram significativos avanços no decorrer da história.

Nos dias atuais, por influência das transformações ocasionadas pela revolução tecnológica inicia-se um movimento flexibilizador do Direito do Trabalho, que pretende romper as amarras reguladoras do Estado para substituir o modelo clássico pela livre negociação entre empregador e empregado.

A pesquisa exploratória bibliográfica realizada para o desenvolvimento deste estudo permitiu identificar diferentes contribuições dos autores que se colocam em posições antagônicas: de um lado os crédulos na flexibilização das relações de trabalho, de outro os céticos, porque defensores dos direitos dos trabalhadores.

A investigação suscitou uma detida reflexão sobre as vantagens e desvantagens da alteração do modelo clássico, juridicamente em vigor, de regulação dos direitos do trabalhador brasileiro.

Ocorre que as flexibilizações já existentes no Brasil mostram que por um lado, do ponto de vista econômico empresarial, as propostas apresentam inúmeras vantagens: reduz sensivelmente os encargos trabalhistas e sociais, com economia nos custos de contratação, de consequência libera recursos para aplicação em outras tecnologias, gera melhoria na administração do tempo e aumenta a lucratividade da empresa. Por outro lado, analisando-se sob o ponto de vista jurídico, o que já se experimentou, encontra-se aí, como meios de sonegar, postegar direitos dos trabalhadores. Na verdade, é preciso ser muito otimista e, no mínimo ingênuo, para acreditar que haverá uma ruptura com a tradicional, cruel e concreta exploração do trabalhador pelo empregador e iludir-se com a viabilidade da aplicação do preceito constitucional de que todos têm direitos iguais, embora tão desiguais.

É claro que tudo é uma questão de consciência, de evolução, algumas medidas até seriam benéficas para ambas as partes, por exemplo a adoção nas empresas da participação nos lucros e resultados é salutar para o empregado que tem condições de implementar seu salário e para a empresa, posto que, seu fundamento principal é o aumento da produtividade.

Conclui-se que do ponto de vista econômico empresarial e admitindo o Brasil como uma parte do todo, o movimento de flexibilização é inevitável e apresenta-se como um caminho sem volta para a modernidade. Já do ponto de vista jurídico, admitindo-se que o Direito do Trabalho, em essência é protecionista e é o único ramo do direito que assume que é tendencioso, no sentido de tratar desigualmente os desiguais, admitir a flexibilização sob a ótica jurídica é admitir a negação total do Direito do Trabalho porque destrói a sua essência.

Considerando a heterogeneidade brasileira que, diante das possíveis vantagens e desvantagens da flexibilização aqui analisadas, não se pode promover de forma irrefletida qualquer reforma trabalhista no sentido

de adotar uma postura flexível, pois as ações flexibilizadoras podem agravar a condição dos hipossuficientes, sem contribuir, para o fortalecimento das relações de trabalho.

O trabalhador continua sendo a parte mais frágil do contrato de trabalho e só por isso já se justifica o arsenal jurídico protetivo em torno desta relação.

Mesmo correndo o risco de sofrerem-se acusações pela adoção de atitude conservadora e desintonizada com a modernidade deste final de século, deve-se reconhecer que a tradição jurídico-histórica-cultural brasileira impede de, nos dias atuais, fazer cair por terra todo o arcabouço normativo trabalhista vigente sob pena de provocar um efeito bumerangue no Direito do Trabalho, isto é, restaria aos diferentes atores sociais retornarem ao ponto inicial, aos tempos da Revolução Industrial.

Diante das circunstâncias do momento de virada de século e da irreversibilidade dos reflexos da revolução tecnológica nas relações entre capital e trabalho, mesmo tendo a convicção de que a flexibilização do Direito do Trabalho é inviável para nosso país tão plural, curva-se à inevitabilidade da quebra de rigidez de certas normas. Admite-se, em última instância, que a flexibilização requer um processo metódico de flexibilização diferenciada, que não se preocupe apenas com o geral, mas prioritariamente com o diversificado.

Nossa tradição permite que, neste processo de flexibilização, seja possível lançar mão do direito comparado, devido certas semelhanças que certamente não diminuem diferenças, que indicam a necessidade de dar um tratamento jurídico diferenciado para as pequenas, médias e grandes empresas, não apenas do ponto de vista fiscal, como já ocorre no Brasil, mas no que diz respeito aos direitos trabalhistas a serem reconhecidos àqueles que elas empregam. Da mesma maneira, seria desejável, que se estabelecessem níveis de tratamento entre os empregados e que se instituíssem categorias diferenciadas de trabalhadores, cada qual com tratamento próprio e compatível com suas características, condições de trabalho e desempenho de suas atividades.

É possível fazer uso do exemplo italiano, onde o Código Civil separa os grupos de trabalhadores subordinados em quatro categorias: *operaio* (operário), *impiegato* (empregado), *dirigente* (dirigente, diretor) e os *quadri*, que traduz-se como sendo os empregados de escritório, os *white-collar* dos americanos. Cada uma dessas categorias recebe tratamento diversificado em relação a alguns direitos trabalhistas. Admitindo-se como inevitável, uma flexibilização laboral conduzida nestes moldes talvez pudesse contribuir para modernizar o sistema jurídico trabalhista existente, já que tantos entendem que encontra-se absolutamente superado e que exige mudanças.

## BIBLIOGRAFIA

. ALVES, Francisco José da Costa, PAULILLO, Luiz Fernando e SILVA, Edson Antônio da. A flexibilização dos direitos trabalhistas chega ao campo: o caso do setor citrícola - o ouro que virou suco. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 60, n. 2, p. 220-227, fev./96.

. ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir e GENTILE, Pablo (org). **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o estado democrático**. Rio de Janeiro, Editora Paz e Terra, 1996, p. 9 - 23.

. ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. Perspectivas da negociação coletiva, ou, em busca de um novo modelo de relações de trabalho para o Brasil. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 57, n. 2, p. 203-205, fev./93.

. \_\_\_\_\_. **Direito do trabalho: itinerários da dominação**. São Paulo, Editora LTr., 1994.

. \_\_\_\_\_. "Capitalismo contra capitalismo". As tendências da nova ordem econômica: os destinos das relações laborais. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 58, n. 3, p. 282-288, mar./94.

. \_\_\_\_\_. Flexibilização do mercado de trabalho: teorias e depoimentos. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 58, n. 5, p. 547-550, mai./94.

. \_\_\_\_\_. Crises dos modelos capitalistas e do mercado laboral. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 58, n. 7, p. 783-788, jul./94.

. \_\_\_\_\_. O desemprego nos países mais industrializados do mundo. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 58, n. 8, p. 983-988

. AZEVEDO, Plauto Faraco de. **Aplicação do direito e contexto social**. São Paulo, Editora Revista dos Tribunais, 1996.

. BARROS, Cássio Mesquita. Flexibilização do direito do trabalho. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 59, n. 8, p. 1034-1045, ago./95.

. \_\_\_\_\_. Modernização da CLT à luz da realidade brasileira. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 55, n. 4, p. 397-403, abr./91.

. BERNARDES, Hugo Gueiros. Contrato coletivo de trabalho. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 60, n. 1, p. 36-38, jan./96.

. BONFIM, Benedito Calheiros. Liberalismo e os direitos trabalhistas. **Revista do IAP**, Curitiba, n. 24, 1994.

. CARDONE, Marly A. Introdução do tema da flexibilização no direito do trabalho. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 54, n. 7, p. 849-853, jul./90.

. \_\_\_\_\_ (coord.) **Modernização do direito do trabalho: renúncia e transação e formas atípicas de trabalho subordinado.** São Paulo, Editora LTr., 1992.

. CARNEIRO, Maria Francisca. **Apontamentos sobre a metodologia do trabalho científico.** Curitiba, 1996. Mimeo.

. CORTEZ, Rita de Cássia S. **Flexibilização: uma análise crítica.** *Revista do Direito Trabalhista*, Brasília, II, n. 1, p. 24-29, jan./96.

. COSTA, Orlando Teixeira da. **Rigidez e flexibilidade do direito do trabalho no Brasil.** *Revista LTr.*, São Paulo, v. 54, n. 9, p. 1045-1048, set./90.

. \_\_\_\_\_. **O direito do trabalho na sociedade moderna.** *Revista LTr.*, São Paulo, v. 56, n. 6, p. 647-651, jun/92.

. \_\_\_\_\_. **Direito alternativo ou flexibilização.** *Revista LTr.*, São Paulo, v. 56, n. 7, p. 779-781, jul/92.

. CRUZ, Ana Paula Fernandes Nogueira da. **Flexibilização das condições de trabalho: o tempo de trabalho.** *Revista GENESIS*, Curitiba, v. 6, n. 31, p. 12-22, jul./95.

. DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Redução salarial e a flexibilização no direito do trabalho.** *Revista LTr.*, São Paulo, v. 56, n. 7, p. 829-831, jul/92.

. \_\_\_\_\_. **Justiça comutativa e contrato. Reflexões a partir da evolução do modelo trabalhista.** Curitiba, 1995. Mimeo.

. \_\_\_\_\_. **Introdução ao estudo do direito do trabalho.** Curitiba, 1996. Mimeo.

. \_\_\_\_\_. **O estado neoliberal e seu impacto sócio-jurídico.** Curitiba, 1996. Mimeo.

. DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução à história do direito do trabalho.** *Revista do direito trabalhista*, Brasília, I, n. 2, p. 57-65, fev./95.

. DINIZ, José Janguê Bezerra. **O fenômeno da terceirização.** *Jornal Trabalhista*, Brasília, XIII, n. 600, p. 358-354, 25/3/96.

. DURAND, Ernani. **A flexibilização do direito do trabalho e o direito alternativo.** *Revista do Direito Trabalhista*, Brasília, II, n. 7, p. 21-24, jul./96.

. FARIA, José Eduardo. **Direito e globalização econômica: implicações e perspectivas.** São Paulo, Malheiros Editores, 1996.

. \_\_\_\_\_. **O direito num cenário em transformação.** *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 21, n. 1, p. 77-84, 1996.

. FINATI, Cláudio Roberto. **O valor social do trabalho.** *Revista do Direito Trabalhista*, Brasília, II, n. 6, p. 20-24, jun./96.

. FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. **Reformas da CLT: protecionismo X desregulação.** *Revista LTr.*, São Paulo, v. 60, n. 3, p. 356-360, mar./96.

. GENRO, Tarso. Crise terminal do velho direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 21, n. 1, p. 49-54, 1996.

. GOMES, Orlando, e GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 12ª ed., Rio de Janeiro, Editora Forense, 1991.

. JORNAL TRABALHISTA. INTERSINDICAL. **Sindicato e empresa avançam na flexibilização do contrato de trabalho**. Brasília, XIII, n. 618, p. 838, 29/07/96.

. LEITE, Eduardo de Oliveira. **A monografia jurídica**. Porto Alegre, Fabris, 1985.

. MAGALHÃES, Francisco Solano de Godoy. A excepcionalidade do contrato temporário. **Revista de Direito Trabalhista**. Brasília, II, n. 2, p. 33, fev./96.

. \_\_\_\_\_. Pluralidade sindical. **Revista de Direito Trabalhista**. Brasília, II, n. 3, p. 18, mar./96.

. MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. v. 1, 3ª ed. São Paulo, Editora LTr., 1988.

. \_\_\_\_\_. Contratação coletiva. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 57, n. 2, p. 200-202, fev./93.

. \_\_\_\_\_. Flexibilização constitucional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 21, n. 1, p. 55-58, 1996.

. MAIOR, Jorge Luiz Souto. Cooperativas de trabalho. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 60, n. 8, p. 1060 - 1064, ago./96.

. MALHADAS, Júlio Assumpção. Flexibilização de direitos. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.) **Relações coletivas de trabalho: estudos em homenagem ao ministro Arnaldo Sussekind**, São Paulo, Editora LTr., 1994, p. 378-387.

. \_\_\_\_\_. A crise do sistema de relações do trabalho no Brasil. **Revista de Direito Trabalhista**, Brasília, I, n. 1, p. 35-37, jan./95.

. MARQUES, Heloísa Pinto. Flexibilização do direito do trabalho no Brasil. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 54, n. 12, p. 1450-1452, dez./90.

. MARTINS, Nei Frederico Cano. O “projeto da reconstrução nacional” e a flexibilização do direito do trabalho. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 55, n. 11, p. 1330-1334, nov./91.

. MARTINS, Ives Gandra da Silva. O desemprego estrutural e conjuntural. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 60, n. 5, p. 591-592, mai./96.

. MORAES FILHO, Evaristo de. **Tratado elementar de direito do trabalho**. v.1, Rio de Janeiro, Freitas Bastos, 1960.

. \_\_\_\_\_. **Introdução ao direito do trabalho**. 3ª ed. São Paulo, Editora LTr., 1982.

. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Problemas atuais do direito e do processo do trabalho. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 55, n. 8, p. 909-922, ago./91.

. \_\_\_\_\_. **Iniciação ao direito do trabalho**. 18ª ed. São Paulo, LTr., 1992.

. \_\_\_\_\_. Contrato coletivo como alterações do modelo de relações de trabalho. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 57, n. 2, p. 194-199, fev./93.

. \_\_\_\_\_. Tendências de flexibilização das normas regulamentadoras das relações de trabalho no Brasil. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 59, n. 8, p. 1022-1025, ago./95.

. NASCIMENTO NETO, Antenor. A roda global. **Revista Veja, Economia & Negócios**. São Paulo, Editora Abril, 03/04/96.

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

. OLIVEIRA, José César. Formação histórica do direito do trabalho. In: BARROS, Alice Monteiro de (Coord.). **Curso de direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá**. v.1, 2ª ed., São Paulo, LTr., 1994, p. 29-93.

. PACHECO, Iara Alves Cordeiro. Cooperativas de trabalho x intermediação de mão-de-obra. **Revista do Direito Trabalhista**, Brasília, II, n. 6, p. 25-29, jun./96.

. PAIVA, Paulo. O mercado formal. **Revista Istoé, Opinião**. São Paulo, Editora Três, 20/11/96.

. PASSOS, Edésio. As relações de trabalho e os conflitos sociais. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 21, n. 1, p. 35-48, 1996.

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

. \_\_\_\_\_. Flexibilização dos mercados de trabalho: a resposta moderna para o aumento da competição. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 402-405, abr./94.

. \_\_\_\_\_. A agonia do emprego: Investimentos de menos e regulamentos de mais. **Revista LTr.** São Paulo, v. 60, n. 1, p. 18-26, jan./96.

. \_\_\_\_\_. Limites e virtudes da flexibilização. **Jornal Trabalhista**. Brasília, XIII, n. 599, p. 324, 18/03/96.

. PERIUS, Vergilio. As cooperativas de trabalho alternativas de trabalho e renda. **Revista LTr.** São Paulo, v. 60, n. 3, p. 339-346, mar./96.

. PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**. São Paulo, Editora LTr., 1993.

. \_\_\_\_\_. O direito do trabalho no limiar do século XXI. **Revista LTr.** São Paulo, v. 60, n. 8, p. 1029 - 1036, ago./96.

. PONTES, Benedito Rodrigues. **A competitividade e a remuneração flexível**. São Paulo, Editora LTr., 1995.

. PRADO, Ney. Segurança jurídica, desenvolvimento e flexibilização do direito. **Revista LTr.** São Paulo, v. 55, n. 9, p. 1029-1034, set./91.

. RAMOS FILHO, Wilson. Direito pós-moderno: caos criativo e neoliberalismo. In: MARQUES NETO, Agostinho Ramalho et alii. **Direito e neoliberalismo: elementos para uma leitura interdisciplinar.** Curitiba, EDIBEJ, 1996. p. 81-113.

. RANDES, Maurício. O direito do trabalho continua viável no novo ambiente da globalização. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 60, n. 2, p. 180-181, fev./96.

. \_\_\_\_\_. Direito do trabalho na Grã-Bretanha e no Brasil: pontos de partida distintos, similaridade de alternativas. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 60, n. 8, p. 1080-1088, ago./96.

. ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. A flexibilização do direito do trabalho: crise econômica, novas tecnologias e política social do Estado. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 54, n. 4, p. 430-434, abr./90.

. \_\_\_\_\_. Normas de proteção ao trabalho no direito constitucional comparado. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 55, n. 4, p. 407-412, abr./91.

. \_\_\_\_\_. As relações trabalhistas no Mercosul. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 57, n.11,p. 1312-1317, nov./93.

. \_\_\_\_\_. Terceirização. Aspectos jurídicos. Responsabilidades. Direito comparado. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 58, n. 8, p. 939-948, ago./94.

. \_\_\_\_\_. **O moderno direito do trabalho.** São Paulo, Editora LTr., 1994.

. \_\_\_\_\_. A evolução dos sistemas de garantia de emprego. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 60, n. 8, p. 1095 - 1101, ago./96.

. ROCHA, Euclides Alcides. Proteção do trabalhador e desregulamentação. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 21, n. 1, p. 27-34, 1996.

. ROMITA, Arion Sayão. A flexibilização e os princípios do direito do trabalho. In: PINTO, José Antônio Rodrigues (Coord.). **Noções de direito do trabalho: estudos em homenagem ao professor Elson Gottschalk.** São Paulo, Editora LTr., 1994.

. RUIZ, Manuel María Zorrilla. Um direito social de princípios para uma reforma social de preceitos. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 59, n. 7, p. 936-942, jul./95.

. SAMPAIO, Ricardo. Terceirização e flexibilização. **Revista GENESIS**, Curitiba, v. 4, n. 24, p. 678-686, dez./94.

. \_\_\_\_\_. Crise do sistema de relações do trabalho no Brasil. **Revista GENESIS**, Curitiba, v. 5, n. 25, p. 48-52, jan./95.

. SOARES, Ronald. Flexibilização - um tema atual no direito do trabalho, **Revista LTr.**, São Paulo, v. 55, n. 4, p. 404-406, abr./91.

. SOUZA, Ronald Amorim e. Revisão da jornada de trabalho. **Jornal Trabalhista**, Brasília, XIII, n. 616, p. 790, 15/07/96.

. SULZBACK, Maria Helene Mallmann. O direito do trabalho e a justiça do trabalho no terceiro milênio. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 60, n. 6, p. 793-794, jun./96.

. SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 14ª ed., São Paulo, Editora LTr., 1993.

. TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Intervenção legislativa e negociação coletiva de trabalho: necessidade de compatibilização. **Revista GENESIS**, Curitiba, v. 4, n. 22, p. 400-405, out./94.

. \_\_\_\_\_. A modernização da relação de trabalho através da negociação coletiva. **Revista GENESIS**, Curitiba, v. 4, n. 24, p. 664-674, dez./94.

. TEIXEIRA, Sérgio Torres. O novo modelo de relação de emprego - repercussões tecnológicas sobre os elementos estruturais do vínculo empregatício. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 60, n. 10, p. 1309-1312, out./96.

. TELLES, Eliete da Silva, OLIVEIRA, Maria José Aguiar Teixeira de e ROCHA, Rosilda Lacerda. Globalização e desregulamentação. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 60, n. 4, p. 490-493, abr./96.

. UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. BIBLIOTECA CENTRAL. **Normas para apresentação de trabalhos**. 5ª ed., Curitiba, Editora UFPR, 1995. 8V.

. VIANA, Márcio Túlio. Desregulamentar ... regulamentando. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 59, n. 7, p. 884-889, jul./95.

. WIEGERINCK, Jan. Um enfoque mais abrangente da flexibilidade nos contratos de trabalho. **Jornal Trabalhista**. Brasília, XIII, n. 622, p. 939, 26/08/96.