

A CRISE FINANCEIRA MUNDIAL E A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS DOS EMPREGADOS

Fabrisia Franzoi¹

Resumo

O objetivo deste artigo é mostrar a interferência da crise financeira mundial nos direitos dos empregados, o que é feito através da flexibilização dos mesmos. O método de pesquisa utilizado na pesquisa foi o indutivo. A crise financeira mundial está aí e ninguém pode negar. Ela abalou parte da indústria brasileira e com isso várias empresas pedem por uma flexibilização dos direitos trabalhistas. Seu pior resultado foi a queda no número de empregos ocorridos principalmente desde agosto de 2008. A primeira proposta que o setor industrial fez ao se deparar com a crise foi pedir aos sindicatos a autorização para a redução das jornadas de trabalho e conseqüentemente dos salários, com o intuito de manter os empregos. Vale ressaltar que não foram os empregados os causadores da crise econômica mundial, mas acabam pagando a conta da crise com seus empregos. É como o dito popular “a corda sempre arrebenta do lado mais fraco”. A maioria das empresas não faz uma provisão de fundos para casos de emergência. E, assim que a economia se retrai o primeiro passo é cortar custos, sendo que cortar o número de empregados é o primeiro item da lista do empresariado.

Palavras-Chave: Flexibilização. Crise financeira. Limites. Direito dos Empregados.

Abstract

The objective of this article is to show the interference of the world financial crisis in the employees' rights, what is made through the flexibilization of the same ones. The research method used in the research was the inductive. The world financial crisis is there and nobody can deny. She affected part of the Brazilian industry and with that several companies ask for a flexibilization of the right works. Its worst result went to fall in the number of employments happened mainly since August of 2008. The first proposal that the industrial section did when coming across with the crisis went ask to the unions the authorization for the reduction of the work days and consequently of the wages, with the intention of maintaining the employments. It is worth to stand out that were not the employees the cause of the world economic crisis. But they end up paying the bill of the crisis with its employments. It is as the popular "statement the rope always tears on the weakest" side. most of the companies doesn't make a provision of funds for cases of emergency. And, as soon as the economy retracts herself the first step it is to cut costs, and to cut the number of employees is the first item of the list of the manager.

Keywords : Flexibilization. Financial Crisis. Limits. Servant of right.

¹ Professora do Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí/UNIDAVI e Analista Judiciária – Executante de Mandados, do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Especialista em Contabilidade – Planejamento Tributário; Especialista em Direito e Processo do Trabalho. *E-mail:* fabrisia@unidavi.edu.br

1 INTRODUÇÃO

O estudo em questão destina-se a analisar a flexibilização dos direitos trabalhistas em face da grave crise financeira que vem abalando nossas indústrias nacionais. A doutrina tem debatido exaustivamente este assunto há um bom tempo. Fala-se muito em reforma trabalhista no Brasil, onde os sindicatos patronais defendem, basicamente, o aumento dos casos de flexibilização de direitos, e os sindicatos dos trabalhadores defendem a diminuição da flexibilização e o aumento dos direitos trabalhistas, ou a impossibilidade de restringi-los em caso de dificuldades financeiras das empresas.

A análise será feita em três itens. Iniciar-se-á com a evolução histórica do Direito do Trabalho, a partir de seu início até se chegar à fase de globalização e flexibilização, onde se pode identificar que o Direito do Trabalho, como direito social que é, sempre teve aumentada a preocupação que os direitos dos empregados não fossem diminuídos.

O Direito do Trabalho sempre conferiu uma superioridade jurídica ao empregado, em face da sua inferioridade econômica perante o empregador, detentor do capital. Então, estabelece um arcabouço normativo que propicia o equilíbrio entre as duas forças, capital e trabalho, que proporcionam o progresso econômico e social da humanidade.

Em um segundo momento, falar-se-á dessa crise financeira que abala fortemente o mundo, e com inúmeros respingos nos empregos brasileiros, no setor industrial, principalmente automotivo. Nestes tempos nebulosos reduzir o quadro de funcionários parece a única opção admissível, diante de uma legislação pouco flexível, além de concessão de férias coletivas e extinção de horas extras. Ocorre que existem outros meios ao alcance das empresas que não os utilizam por simples desconhecimento. Em geral, procuram o caminho mais curto, que é a demissão em massa.

No terceiro item mostra-se que a flexibilização existe, pode ser aplicada, mas com certos requisitos e regras básicas que devem ser seguidos. Talvez seja necessário adaptar a legislação trabalhista à realidade econômica e social.

Suscita-se que pensemos se é justo flexibilizar as leis trabalhistas em prol do emprego ou que se mantenham rígidas as regras e as empresas corram o risco de demitirem em massa.

2 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO: UMA EVOLUÇÃO SOCIAL

O livro de Gênesis², narra a criação do mundo: “Assim os céus, e a terra e todo o seu exército foram acabados. E havendo Deus acabado no dia sétimo a sua obra, que tinha feito, descansou no sétimo dia de toda a sua obra, que tinha feito.” Assim, a própria Bíblia descreve que Deus após trabalhar por sete dias na criação do universo, descansou. Se Ele teve direito ao descanso, nós também há devemos tê-lo.

O termo *trabalho*, segundo alguns dicionários etimológicos, deriva do latim vulgar *tripaliare*, que significa “martirizar com o *tripalium*” (instrumento de tortura composto de três paus).³

² Capítulo 2, versículos 1 e 2.

³ BARROS, 2008, p. 54.

Tem-se primeiramente o trabalho escravo, principalmente na Antigüidade Greco-Romana, no qual os seres humanos eram considerados propriedade, uns dos outros, onde a mão de obra era exigida de forma irregular, sendo que os escravos laboravam por meio de torturas, em condições lastimáveis. Nesta altura, não há o que se falar em condições sociais, preocupações com o ser humano escravizado.

E, ainda, na obra de Barros⁴, encontramos:

No período feudal, de economia predominantemente agrária, o trabalho era confiado ao servo da gleba, a quem se reconhecia a natureza de pessoa e não de coisa, ao contrário do que ocorria com os escravos. Não obstante, a situação do servo, pelo menos no Baixo Império Romano, era muito próxima à dos escravos. Eles eram escravos alforriados ou homens livres que, diante da invasão de suas terras pelo Estado e, posteriormente, pelos bárbaros, tiveram que recorrer aos senhores feudais em busca de proteção. Em contrapartida, os servos estavam obrigados a pesadas cargas de trabalho e poderia ser maltratados ou encarcerados pelo senhor, que desfrutava até mesmo do chamado *jus primai noctis*, ou seja, direito à noite de núpcias com a serva gleba que se casasse.

A queda do Império Romano, a abolição da escravatura, e a necessidade dos senhores de adquirir outros produtos que não havia em suas vilas, fez com que, aos poucos, fossem surgindo diferentes e maiores formas de trabalho. Houve uma necessidade maior de mão-de-obra diversificada, mais relações trabalhistas, que, a cada dia, foram necessitando de uma regulamentação para pacificar e defender os direitos dos trabalhadores.

A Revolução Industrial exaltou a liberdade para o exercício de funções dos profissionais, e as livres contratações.⁵

A revolução Industrial originou a classe operária. “Durante esse período foram surgindo várias ideologias quanto ao trabalho. A necessidade da intervenção do Estado nas relações de trabalho, na luta pela desigualdade econômica e social, fez com que no século XIX, na Europa, surja o Direito do Trabalho.”⁶

Leon Martin-Granizo e Mariano Gonzalez-Rothvoss dividiram a história do Direito do Trabalho em quatro períodos. E é com base no que Barros⁷ diz em sua tão renomeada obra, que se relatam esses períodos.

O primeiro período é o da Formação, que em 1802 surgiu na Inglaterra. A primeira lei tutelar dentro do Direito do Trabalho, intitulada de “Ato da Moral e da Saúde”, a qual proibia o trabalho dos menores à noite e em horários superiores a 12 horas diárias. Em 1806, na França, surgiram órgãos destinados a atuar nas relações entre fabricantes e operários, e em 1813 a França proibiu o trabalho de menores em minas. Em 1839, a Alemanha iniciou a proteção do trabalho da mulher e do menor.

O segundo período é o da “Intensificação”, com o surgimento do Manifesto Comunista de Marx e Engels e a implantação do seguro social na Alemanha em 1883.

O terceiro período é o da “Consolidação”, no qual no ano de 1980, em Berlim, teve a importante conferência a respeito do Direito do Trabalho.

⁴ BARROS 2008, p. 58 e 59.

⁵ BARROS, 2008, P. 61,62.

⁶ BARROS, 2008, p. 67.

⁷ BARROS, 2008, p. 68 e 69.

O quarto período caracteriza-se pela “Autonomia”, com o surgimento da Organização Internacional do Trabalho – OIT e o Tratado de Versailles⁸ em 1919.

No entender de Vólia Bombim Cassar⁹ os principais direitos conferidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos foram: proibição de trabalho escravo, direito ao trabalho, liberdade de trabalho, direito à condição favorável de trabalho, proteção contra o desemprego, não discriminação de salário, garantia de um salário digno, além de outros meios de proteção social ao trabalhador e direito à organização sindical e à livre associação.

Se no passado o trabalho tinha conotação de tortura, atualmente significa toda energia física ou intelectual empregada pelo homem, com finalidade produtiva. Todavia, nem toda atividade humana produtiva constitui objeto do Direito do Trabalho, pois somente a feita em favor de terceiros interessa ao nosso estudo, e não a energia desprendida para si próprio.¹⁰

Neste período o Brasil não possuía uma atividade operária maciça, mas sim agrária, não havendo associações profissionais de representatividade, não gerando, portanto, forte luta de classe e pressões.

A Constituição Política do Império do Brasil, nascida em 1824, assim regravava:

“[...] garantia a liberdade, a segurança individual e a propriedade, de diversas maneiras, inclusive estabelecendo no item 24, que nenhum gênero de trabalho, de cultura, indústria ou comércio pode ser proibido, uma vez que não se oponha aos costumes públicos, à segurança e a saúde dos cidadãos.”¹¹

Sobre a seqüência histórica do Direito do Trabalho no Brasil, Gomes¹² ensina:

O período que vai da independência à abolição da escravatura (1888), em que o trabalho escravo, que constituía a regra, impedia, efetivamente, o desenvolvimento da legislação específica. Aponta-se, neste período, uma que outra lei regulando setores limitados da atividade humana, como a de 1830, sobre contratos de locação de serviços de colonos; e, finalmente, o Código Comercial de 1850, importante sobre tudo porque, regulando a preposição mercantil, já incluía, a essa época, alguns dos institutos hoje consagrados pelo Direito do Trabalho.

A livre sindicalização origina-se com a Constituição de 1891, sendo regulamentada em 1893.

Para Leite¹³, “já em 1870, existiam no nosso país as Ligas Operárias, que marcaram o início do sindicalismo brasileiro. O Decreto 1.313, de 1891, proibiu o trabalho noturno dos menores de 15 anos, limitando a jornada há 7 horas.”

Adiciona Russomano¹⁴ que “no ano de 1903, promulgou-se a lei sindical rural e, em 1907, a primeira lei geral dos sindicatos, adotando, como eixos de seus dispositivos, o princípio da autonomia e o princípio da pluralidade sindical.”

⁸ O Tratado de Versailles não admite que o trabalho seja caracterizado como uma mercadoria, prezando pela igualdade salarial, repouso semanal, proteção ao trabalho da mulher, do menor e dispondo sobre os direitos sindicais.

⁹ CASSAR, 2008, p. 177 e 178.

¹⁰ CASSAR, 2008, p. 3.

¹¹ FERRARI, 1998, p. 54.

¹² GOMES, 2007, p. 6.

¹³ LEITE, 2007.

¹⁴ RUSSOMANO, 2000.

Esclarece-se que em 1916 foi aprovado o Código Civil Brasileiro, o qual versava sobre a locação de serviços, da qual evoluiria, *a posteriori*, para a relação de emprego.

Segundo Mendonça¹⁵ “em 1930 é criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, passando a ser valorizada a nacionalização do trabalho e adotadas medidas de proteção ao trabalhador nacional, sendo instituída a CTPS.”

A Constituição de 1934 foi a primeira a trazer em seu corpo matéria trabalhista. Tratou-se ali da liberdade sindical, igualdade salarial, salário mínimo, jornada de 8 horas, proteção ao trabalho da mulher e do menor, repouso semanal e férias anuais remuneradas.¹⁶

No ano de 1943, no governo Vargas, aprova-se o Decreto-Lei nº 5.452, que consolida em um só ordenamento as leis trabalhistas esparsas e, assim, temos a nossa CLT-Consolidação das Leis do Trabalho, a qual trata tanto do direito material quanto do direito processual do trabalho.

A CLT tinha como objetivo proporcionar o conhecimento global da legislação trabalhista de nosso país, bem como gerar um clima propício à industrialização sem conflito violento.

Após a aprovação da CLT, surge a Constituição de 1946, que passa a tratar o Direito do Trabalho de forma democrática, de modo que na vigência desta Constituição foram criadas diversas leis ordinárias, entre as quais a Lei nº 605/49, que tratava do repouso semanal remunerado, a Lei nº 4.090/62, que rezava sobre o décimo terceiro salário, entre outras.

Após a Constituição Federal de 1946, a próxima Constituição será a de 1967, que na lição de Barros¹⁷:

“Art. 150, assegura aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país, a inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, nos seguintes termos: “É garantida a liberdade de associação. Nenhuma associação poderá ser dissolvida, senão em virtude de decisão judicial.”

A vintenária Constituição de 1988 modificou, em alguns aspectos, o sistema jurídico de relações de trabalho.

Segundo Russomano¹⁸ “... com a promulgação da Carta Constitucional de 5 de outubro de 1988, iniciou outra fase na vida brasileira, inclusive no plano trabalhista.”

As principais modificações foram: a redução da jornada de trabalho para 44 horas semanais, a supressão da estabilidade decenal e a generalização do regime de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, a criação de indenização para os casos de dispensa arbitrária, aumento da estabilidade gestante para 120 dias, aumento da remuneração das férias para 1/3 do salário percebido, criação da licença paternidade de 05 dias, elevação do adicional de horas extras para 50%, no mínimo, idade mínima de 16 anos para admissão de empregados e 14 anos para aprendizes.

¹⁵ MENDONÇA, 2000.

¹⁶ ZAINAGUI, 2000, p. 21

¹⁷ BARROS, 2008, p. 73

¹⁸ RUSSOMANO, 2000, p.23.

Em síntese, com a Constituição de 1988, aumentaram-se quantitativamente os direitos trabalhistas, com ênfase na negociação coletiva e na competência normativa da Justiça do Trabalho.

Neste período contemporâneo, as leis trabalhistas de defesa dos interesses dos assalariados passaram a conviver com outras normas destinadas a solucionar questões próprias de épocas de crise. É o caso da estabilidade no emprego cujo rigor foi abrandado.

Atualmente, ganham destaque: aqueles que detêm o conhecimento e a informação; a globalização da economia é um fato irreversível; aumento dos gastos globais com proteção social superior à possibilidade de pelos mesmos continuar respondendo; avanço da tecnologia o que possibilitou a substituição do trabalho Humano por “software”, ocasionando muitas vezes o aumento do desemprego e do subemprego.

Tem-se que considerar ainda: globalização; revolução tecnológica: microeletrônica, robotização; novos modelos de gestão da empresa; novos setores de trabalho; terceirização; desemprego, subemprego.

3 A CRISE FINANCEIRA QUE AMEAÇA OS EMPREGOS

Desde setembro de 2008 tem-se notícia da crise financeira que começou nos Estados Unidos. No início, deu-se pela falta de pagamento das hipotecas se estendeu pela economia e contaminou o sistema mundial. As perdas milionárias dos bancos foram ocorrendo uma atrás da outra e a quebradeira foi geral. Na Europa também há vítimas.

A quebradeira e os problemas enfrentados pelos bancos até então considerados importantes e sólidos originaram a tal chamada "crise de confiança". Neste sistema de insegurança, o dinheiro para de circular, quem tem dinheiro não empresta, quem precisa de dinheiro não encontra. Isso fez diminuir e encarecer o crédito ainda disponível. E numa economia globalizada, a falta de dinheiro em outro continente afeta empresas no mundo todo.

Todos estão cientes de que a crise financeira internacional chegou ao nosso país e nossos empresários estão em vias de pedir socorro ao Governo Federal, como fizeram vários setores norte-americanos.

A redução do saldo da balança comercial do País apresentou uma queda de 62,5% em relação a janeiro de 2007 e fechou 2008 com o menor resultado em cinco anos e meio. O superávit comercial de janeiro deste ano foi de 944 milhões de dólares, sendo que há um ano atrás estava em torno de 2,5 bilhões de dólares. O total é ainda 74% menor do que o do último mês do ano passado, e não ficava abaixo da marca de um bilhão de dólares desde junho de 2002.¹⁹

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE anunciou que o setor da indústria cortou o número de vagas em dezembro em 1,8%. São aproximadamente 110 mil vagas, de um total de 6 milhões de empregados indagados pela pesquisa. Foi o maior regresso desde o começo da pesquisa, em 2001. Os principais setores da indústria atingidos foram as fábricas de roupas, sapatos, borracha e cigarros. Grandes empregadores, os setores de vestuário e calçados foram os que mais colaboraram para a diminuição do emprego industrial

¹⁹ http://www.pco.org.br/conoticias/ler_materia.php?mat=3236. Acesso 23.02.2009.

verificado pelo IBGE. Os dois segmentos representam mais de 15% dos trabalhadores de toda a indústria.

A Embraer, na última semana de fevereiro de 2009, de uma vez só demitiu 4.270 funcionários (esse número não é exato, já que a empresa emitiu nota, apenas dizendo que demitiu cerca de 20% de seus funcionários). A notícia veio à tona oficialmente na quinta-feira, 19/02/2009, através de um comunicado da empresa.

O Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador-CODEFAT autorizou a ampliação, em duas parcelas, do pagamento do benefício do seguro-desemprego a trabalhadores que perderam seus empregos. Segundo a norma legal, um levantamento estatístico do Ministério do Trabalho e Emprego, com base no Cadastro-Geral de Empregados e Desempregados-CAGED, vai estudar os setores onde houve maior perda de postos de trabalho e que teriam direito ao recebimento de até sete parcelas do benefício.

Diante destes números expostos vários setores, principalmente da indústria nacional, estão absorvidos por esta crise financeira e para redução de custos e manutenção de seus negócios vêm na flexibilização da legislação trabalhista uma saída para essa emergência.

4 A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Hoje o direito do trabalho vive uma fase de transição, onde se questiona a intervenção estatal em regras privadas. Alguns pretendem a total desregulamentação, sob o argumento de que os trabalhadores atuais são mais conscientes, mais maduros e menos explorados. Outras reconhecem alguma mudança no Brasil, mas ainda temos trabalho escravo, infantil, condições desumanas, etc.

Flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que possibilite a manutenção da empresa e dos empregados.²⁰

Tem-se a flexibilização onde o Estado mantém condições mínimas de trabalho, mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas.

Fala-se em fazer uma desregulamentação onde as leis estatais seriam revogadas, permitindo a livre manifestação da vontade das partes.

Veja alguns exemplos de flexibilização da norma trabalhista, trazidos pela professora e Juíza Vólia Bomfim Cassar²¹ implementada nas últimas décadas:

- Instituição pela CF/88 do FGTS como regime obrigatório, permitindo à norma constitucional a dispensa arbitrária ou sem justa causa do trabalhador (art. 7º, inciso I), impedindo que o mesmo adquira estabilidade;
- A instituição do contrato de trabalho temporário (Lei 6.019/74) e da contratação por prazo determinado da Lei 9.601/98, permitindo a contratação temporária de trabalhadores, enfraquecendo o princípio da continuidade da relação de emprego;

²⁰ CASSAR, 2008, p. 33.

²¹ CASSAR, 2008, p. 46-47.

- A instituição do art. 476-A da CLT, permitindo a suspensão do contrato do trabalho do empregado para que o mesmo participe de curso de qualificação profissional (usado principalmente quando a empresa se encontra em dificuldades financeiras);
- A instituição do banco de horas (regime de compensação de jornadas – art. 59, §§ 2º, 3º e 4º, da CLT), permitindo que o trabalhador preste horas sem o devido pagamento das horas suplementares efetivamente laboradas;
- A instituição do trabalho part-time (art. 58-A da CLT), permitindo o trabalho em regime de tempo parcial (no máximo 25 horas semanais), percebendo o obreiro salário proporcional ao tempo trabalhado;
- A edição da Súmula 331 do TST, permitindo a terceirização de mão-de-obra para atividade meio, secundária, acessória, auxiliar;
- A adoção pela CF/88 do art. 7º, inciso VI, XIII e XIV, permitindo a redução temporária de salários, e a flexibilização da jornada (vide Súmula 423 do TST);
- A edição da Súmula 364, inciso II, do TST, permitindo a fixação do adicional de periculosidade, em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, desde que pactuada em acordos ou convenções coletivos, mesmo se tratando de uma norma que objetiva proteger a segurança e a saúde do trabalhador, portanto, norma de ordem pública, infenso à negociação coletiva;
- A edição da Súmula 349 do TST, em total afronta ao art. 60 da CLT, permitindo a prorrogação da jornada em atividade insalubre, desde que haja autorização via negociação coletiva, dispensando a prévia inspeção da autoridade fiscal do setor de medicina e segurança do trabalho;
- A tentativa do Governo Fernando Henrique em modificar a redação do § único do art. 618 da CLT, onde, caso aprovado o projeto de lei (o que efetivamente não ocorreu), o negociado iria prevalecer sobre o legislado.

Apesar destes exemplos acima citados na obra da professora Vólia, nossos Tribunais têm sido firmes em não aceitar tão facilmente estas regras de flexibilização. Tanto é verdade que a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho-ANAMATRA organizou, em novembro de 2007, a 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho.

Do evento, que aconteceu no Tribunal Superior do Trabalho, foram editados 79 enunciados que servem para embasar os posicionamentos dos juízes em diversos temas. O enunciado nº 9 é muito claro ao tratar do tema flexibilização.

Enunciado 9. FLEXIBILIZAÇÃO. I - FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS. Impossibilidade de desregulamentação dos direitos sociais fundamentais, por se tratar de normas contidas na cláusula de intangibilidade prevista no art. 60, § 4º, inc. IV, da Constituição da República. II - DIREITO DO TRABALHO. PRINCÍPIOS. EFICÁCIA. A negociação coletiva que reduz garantias dos trabalhadores asseguradas em normas constitucionais e legais ofende princípios do Direito do Trabalho. A quebra da hierarquia das fontes é válida na hipótese de o instrumento inferior ser mais vantajoso para o trabalhador.

Após os comentários acerca da flexibilização e do enunciado totalmente contrário à flexibilização, não se pode deixar de falar do princípio da proteção ao empregado que norteia a esfera jurídica.

Os princípios de Direito do Trabalho, inegavelmente, constituem uma forma de proteção do trabalhador, já que neste ramo de direito, ao contrário da paridade das partes existente no direito comum, existe uma flagrante desigualdade entre as partes contratantes. Pode-se dizer que o princípio basilar informativo do Direito do Trabalho é o *princípio da proteção*, sendo que este princípio comporta subdivisão para estabelecer três regras: *in dubio pro operario*, *norma mais favorável* e *condição mais benéfica*.

De todos os princípios norteadores do Direito do Trabalho, o princípio da proteção é, sem dúvidas, o mais importante.

Para Delgado²²:

No direito, os princípios cumprem funções diferenciadas. Atuam, na verdade, até mesma na fase de construção da regra de Direito – fase pré-jurídica ou política. Mas será na fase jurídica típica, após consumada a elaboração da regra, que os princípios cumprirão sua atuação mais relevante.

E mais adiante:

Princípio da Proteção - Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.²³

Parte importante da doutrina aponta este princípio como o cardeal do Direito do Trabalho, por influir em toda a estrutura e características próprias desse ramo jurídico especializado.

Já para Plá Rodriguez²⁴ “manifesta-se o princípio protetivo em três dimensões distintas: o princípio *in dúbio pro operário*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica.”

Assim, tem-se o Princípio da Proteção do trabalhador hipossuficiente, que não é para sustentar o ponto de vista de que o Juiz do Trabalho protege o trabalhador, mas é a legislação que protege, diante da hipossuficiência econômica. Visa-se a preservar a sobrevivência com dignidade.

Ao contrário do que ocorre no Direito Comum, onde se busca a todo custo a igualdade das partes, o legislador trabalhista teve grande preocupação em estabelecer maior amparo a uma das partes, ou seja, objetivou a proteção do trabalhador. Entretanto, essa aparente desigualdade tem por finalidade igualar as partes no âmbito do Direito do Trabalho.

Nas relações trabalhistas facilmente se percebe a desigualdade das partes, especialmente aquela de cunho econômico. O empregador possui o poder de dirigir o seu empreendimento e, não se pode negar que, em tempos de altos níveis de desemprego, o empregado não se sinta temeroso ante o risco de ser despojado de seu emprego. Assim, como poderia o direito tratar igualmente aqueles que flagrantemente são desiguais?

Justamente com a finalidade de igualar os desiguais foi que surgiu o princípio da proteção no âmbito do Direito do Trabalho.

O jornalista Maurício Simionato²⁵ diz que:

Acordos prevendo flexibilização já atingem cerca de 40.600 trabalhadores do setor metalúrgico no Estado de São Paulo desde o início da crise econômica global. Eles são funcionários de 66 empresas que adotaram, com a aprovação dos sindicatos,

²² DELGADO, 2007, p. 187

²³ DELGADO, 2007, p. 198

²⁴ RODRIGUES, 1993, p. 42-43.

²⁵ Em artigo publicado pela folha *on line* de 10.02.2009

medidas como banco de horas e redução de jornada de trabalho com encolhimento proporcional do salário.

Além destas empresas, disse ainda que 604 metalúrgicas paulistas procuraram os sindicatos pedindo a abertura de negociações visando à flexibilização.

Até algum momento atrás condenados por quase todos os sindicalistas, os acordos de flexibilização estão sendo vistos em alguns casos como uma saída para impedir as demissões num período em que a crise aumenta e, conseqüentemente, a produção cai.

Pesquisa Datafolha aponta que 47% dos entrevistados aceitam reduzir o salário em troca da garantia de manutenção do emprego. Foram ouvidas 613 pessoas de São Paulo com 16 anos ou mais.

O ordenamento jurídico traz o princípio da irredutibilidade salarial, que garante a subsistência do empregado, previsto expressamente no art. 7º, VI da Constituição Federal. No entanto, ao garantir a irredutibilidade salarial do empregado, a Constituição ventiloou a possibilidade de diminuição, mediante acordo ou convenção coletiva, como condição de sua validade.

Deste modo, pode-se pensar que chega a negociação com o sindicato, firmando acordo coletivo para autorizar a redução. O problema é bem mais complicado, pois a legislação ordinária, em especial a Lei 4923/65, deve ser observada e obedecida, sob pena de nulidade da negociação.

A empresa que passa pela crise deverá comprovar a dificuldade econômica, conforme o artigo 2º da mencionada lei para poder, assim, reduzir em no máximo 25% o salário dos empregados, com a redução da jornada, por um período não excedente a três meses, que poderá ser prorrogado, desde que comprovadas as mesmas condições financeiras.

Assim como os demais empregados da empresa, os gerentes e diretores estão obrigados a reduzir a remuneração e as suas gratificações, requisito esse que, se não observado, gerará a nulidade do pactuado, o que torna pouco atrativa a saída para redução de custos da empresa para os seus dirigentes.

Ressalta-se que existem vários doutrinadores, entre eles Arnaldo Süssekind, que dizem que a lei 4923/65 foi revogada pela Constituição Federal.

Ora, as hipóteses de flexibilização previstas na CF/88 (art. 7º, VI, XIII e XIV) não autorizam as entidades sindicais a transgirem livremente sobre os direitos individuais dos integrantes da categoria profissional. A redução de direitos somente pode ser tolerada como medida de caráter excepcional e temporária, em virtude de ocasional dificuldade financeira ou operacional enfrentada pela empresa que não permita a observância das normas trabalhistas. Além disso, em contrapartida, deverá a empresa oferecer em troca algum benefício, direito ou vantagem aos obreiros afetados com a redução de direito, de modo a manter-se o equilíbrio contratual.

O Estado e os sindicatos dos trabalhadores têm o direito de analisar os dados contábeis e financeiros das empresas que pretendem demitir seus funcionários, até mesmo para confirmar se não está cometendo abuso. A Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho-OIT, que o Brasil ratificou e depois denunciou e agora quer ratificar mais uma vez, garante que a empresa tem que justificar as dispensas em massa com provas de sua necessidade.

Lembra-se que a Constituição Federal reza que o trabalho e a iniciativa privada têm valor social e os considera entre os fundamentos da nossa República Democrática. E entre as funções sociais da empresa está a de gerar empregos. Do contrário ela não cumpre os mandamentos constitucionais, principalmente, seu papel social.

Por fim, espera-se, nesse momento de demissões em massa, que a sociedade aprenda uma lição. Faz-se necessário rever as relações trabalhistas, não para diminuir direitos, mas para repactuar-las, exigindo-se transparência nas negociações, participação dos empregados nas decisões e na gestão da empresa e solidariedade. É o mínimo que se espera quando se trata de relações entre integrantes da família humana.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao término desta análise, chega-se à conclusão de que o Direito do Trabalho veio evoluindo com uma preocupação crescente com o trabalhador, principalmente com a preservação de sua dignidade e, tendo como principal inquietação a garantia dos direitos sociais em sua plenitude;- eis que não podemos nos esquecer que o trabalhador quer ganhar mais e ter melhoria na condição de trabalho e o empregador quer pagar o menos possível para ter maior lucro ou para manter seu negócio vantajoso.

Esta evolução legislativa é considerada obstáculo aos empresários, que agora proclamam contra o engessamento do sistema e pedem por flexibilização das regras, para manterem suas empresas em funcionamento.

O início da crise financeira, em meados do ano de 2008, que avassalou a economia mundial e resultou em problemas também para as indústrias nacionais, pode fazer com que séculos de protecionismo e preocupação social sejam colocados em xeque.

Toda a coação para a modificação na direção do Direito do Trabalho tem procedência em uma necessidade que parece ser fundamental ao mundo contemporâneo, ao mundo globalizado, à necessidade de redução de custos, devendo esse movimento ser acompanhado de garantias legais dirigindo o desenvolvimento econômico em favor dos trabalhadores, colocando-se sempre o social acima dos interesses comerciais.

A flexibilização não deve servir como desculpa para o empregador ter um lucro maior, ou seja, aumentar seus ganhos. Deve ser utilizada com cautela e apenas em caso de real e comprovada necessidade. Um dos argumentos utilizados pelos sindicalistas que são radicalmente contra a flexibilização é que quando os empresários estão na fase de bonança, dita popularmente de “vacas gordas” não economizam, poupam, ou seja, não provisionam receitas para as épocas de “vacas magras” e quando a crise chega a primeira forma de minimizar os prejuízos é demitindo funcionários. Dizem que a corda sempre arrebenta do lado mais fraco, onde estão os assalariados.

A flexibilização é autorizada e às vezes imprescindível para manutenção da existência da empresa, desde que as leis por ela determinadas, através de convenção ou acordo coletivo, como previsto na Constituição Federal, ou na forma que a lei determinar, sejam analisadas sob duplo requisito: respeito à dignidade do ser humano que trabalha para sua sobrevivência e manutenção do seu salário e redução de direitos apenas em casos de comprovada necessidade econômica, quando destinada à sobrevivência da empresa.

Deve haver uma contrapartida aos trabalhadores, como um período de estabilidade no emprego, por exemplo. Deve haver uma ponderação entre a flexibilização e os valores sociais do trabalho e da dignidade do trabalhador, sempre se levando em conta a realidade econômica e social.

Neste contexto a flexibilização apresenta-se como solução à crise econômica vivida pelas empresas atualmente, algumas inclusive à beira da falência. Para evitar uma crise social ainda pior, com aumento do desemprego, a flexibilização responsável, sem abusos é a resposta que mais coaduna com as regras constitucionais de valorização da dignidade da pessoa humana e como proteção ao princípio fundamental ao trabalho.

Por fim, vale lembrar a celebre frase de John Kennedy “Quando escrito em chinês a palavra crise compõe-se de dois caracteres: um representa o perigo e o outro representa a oportunidade.”

6 REFERÊNCIAS

ACQUAVIVA, Marcus Cláudio. **Dicionário básico de direito Acquaviva**. 5. ed. São Paulo: Editora Jurídica Brasileira, 2004.

ANAMATRA. **ENUNCIADO N. 9**. Disponível em:
http://www.anamatra.org.br/jornada/enunciados/enunciados_aprovados.cfm. Acesso em 19.02.2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BÍBLIA. Português. **Bíblia Sagrada**. Trad. João Ferreira de Almeida. ed. rev. Brasília: Sociedade Bíblica do Brasil, 1969.

BRASIL. **Constituição Federal, CLT e Legislação Previdenciária**. 5. ed. São Paulo: Verbo Jurídico, 2006.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008.

CODEFAT. **Conselho deliberativo do FAT**. Disponível em:
<http://www.mte.gov.br/codefat/default.asp>. Acesso em 17.02.2009.

DATAFOLHA. Disponível em: <http://datafolha.folha.uol.com.br/> Acesso em 15.02.2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. Ed. LTR, 2007.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1998.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Disponível em:
http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1319&id_pagina=1. Acesso em 18.02.2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 1997.

MENDONÇA, Carlos Henrique de Oliveira. **Manual Objetivo de Direito Material do Trabalho**. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2000.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 158**. Disponível em:
<http://www.oitbrasil.org.br/>. Acesso em 10.02.2009.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. SP: LTR, 1993.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ed. Curitiba: Juruá, 2000.

SIMIONATO, Maurício; AMANTO, Fabio. **Flexibilização já Atinge 40,6 Metalúrgicos**.
Folha de São Paulo, 10.02.2009.

VADE MECUM/ obra coletiva de autoria da editora saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. – 6. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2008.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Curso de Legislação Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

O Brasil e a Crise Financeira. Disponível em;
http://www.pco.org.br/conoticias/ler_materia.php?mat=3236. Acesso em 23.02.2009.