

Harley Sousa de Carvalho  
Estudante do 5º semestre de direito da Faculdade Sete de Setembro – Fa7  
Endereço eletrônico: harleykiedis@gmail.com

Orientador: Professor Mestre Paulo Rogério Marques de Carvalho  
Professor do curso de direito da Faculdade Sete de Setembro – Fa7  
Endereço eletrônico: prmcarvalho@hotmail.com

## **A CRISE INTERNACIONAL DAS RELAÇÕES DE EMPREGO E SUAS IMPLICAÇÕES NA FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS NO BRASIL**

### **SUMÁRIO**

1. Introdução; 2. Das diretrizes do Estado do Bem-Estar Social às diretrizes Neoliberais; 3. A atual crise do emprego como fenômeno mundial; 4. Flexibilização e Desregulamentação: algumas diferenças conceituais; 5. A flexibilização das normas justralhistas no Brasil. 6. O regime de princípios constitucionais e trabalhistas como obstáculo ao processo de flexibilização irresponsável; 7. Considerações Finais.

### **RESUMO**

Este artigo científico demonstra as implicações das mudanças político-econômicas operadas em escala global, no fim do século XX e início do século XXI, nas políticas de flexibilização das normas trabalhistas conduzidas pelo Estado brasileiro. Serão considerados os aspectos da nova realidade econômica internacional e a crise mundial das relações de emprego, utilizando-se da interdisciplinaridade entre a Ciência Política, Direito e Economia.

### **PALAVRAS – CHAVE**

Flexibilização trabalhista; Neoliberalismo; Crise Mundial do Emprego; Precarização das Relações de Emprego.

### **1 – INTRODUÇÃO**

O mundo presenciou, no último quartel do século XX, um espetacular desenvolvimento do modo de produção capitalista, que teve a sua base na intensificação da globalização econômica e nos avanços tecnológicos. O volume de bens e riquezas que circulam no comércio internacional tornou-se de uma dimensão

impressionante e inquestionavelmente superior a maior parte das riquezas nacionais (em 2001, atingiu a surpreendente marca de US\$ 6,16 trilhões).

Diante desse quadro, tornou-se muito improvável para maior parte dos países manterem-se alheios ao mercado mundial, sob pena de abrir mão do pretense desenvolvimento econômico. Por exemplo, países de pouca abertura política como China e Irã (com o comércio do seu petróleo) estão inseridos no mercado mundial, sendo dessas relações comerciais as principais fontes de suas riquezas.

O Brasil não configura exceção a essa realidade, ao contrário, está dando passos para se inserir cada vez mais no comércio internacional. Essa relação entre Brasil e mercado mundial possui claros reflexos no ordenamento jurídico brasileiro, tendo motivado a edição de leis, medidas provisórias e até emendas constitucionais. Os interesses de entes econômicos transnacionais estiveram presentes até mesmo, como anotam os autores Paulo Bonavides e Paes de Andrade, no processo constituinte brasileiro, como se ver a seguir:

A ação partidária foi substituída pela movimentação dos grupos e a imprensa acusou a organização de lobbies de interesses, os mais variados (o lobby santo, da Igreja Católica; o lobby dos prefeitos, dos governadores, das multinacionais, das mulheres, dos cartórios, dos servidores públicos, etc.), como influenciadores ou deformadores da constituinte (2004, p. 476).

Portanto, uma vez que o Direito não é um fenômeno isolado do corpo social, é necessário ao seu operador o estudo das implicações da realidade econômica globalizada nas instituições sociais, políticas e jurídicas, pois a sua percepção contribuirá para a compreensão da efetividade e os rumos do nosso ordenamento jurídico. Nesse ponto, Paulo Bonavides é suficientemente claro ao afirmar que “reputa-se pacífico o entendimento de cientistas políticos como Burdeau, que não precisam de ser marxistas para reconhecer no fato econômico o’ fato fundamental de politização da sociedades.”(2007,p. 50).

O presente trabalho, para ser mais coeso e fundamentado, irá se focar nos reflexos da globalização econômica, sob a orientação dominante no final do século XX das diretrizes Neoliberais, no ordenamento justralhistas, mais especificamente na questão das políticas desreguladoras e flexibilizadoras dos direitos trabalhistas.

## 2 – DAS DIRETRIZES DO BEM-ESTAR SOCIAL ÀS DIRETRIZES NEOLIBERAIS

Para se compreender o valor dado as normas trabalhistas no atual momento histórico, faz-se necessária a análise, mesmo que básica, das formas político-econômicas adotadas pelos Estados nacionais na última metade do século XX.

Tanto as ciências jurídicas como as ciências humanas nos demonstram com grande qualidade o nascimento das relações de emprego entre operário, detentor da mão de obra, e empregador, detentor dos meios de produção. A exploração daquele por este gerou grandes riquezas, mas também, grandes contradições que originaram a necessidade de se readequar a ordem social.

Em que pese a edição de algumas leis esparsas como a *Peel's Act* ainda no século XIX, os direitos que buscam uma relação de emprego digna se firmaram apenas no século XX com a edição das Constituições Mexicana (1917) e de Weimar (1919). (Delgado, p. 95)

No entanto, o momento de maior eficácia social, por parte desses direitos, na história do capitalismo, foi o período denominado como Estado do Bem-Estar Social. “Construído” sobre as ruínas do capitalismo liberal clássico (quebra da bolsa de Nova Iorque, 1929) e posteriormente sobre os restos da Europa ocidental pós-2ª guerra mundial, o Estado do Bem-Estar Social instituiu um capitalismo regulado, apresentando significativa intervenção estatal na economia, valorização dos direitos trabalhistas, previdenciários e políticas assistencialistas. O desenvolvimento econômico e a valorização dos direitos trabalhistas sobre a tutela do Estado ficaram marcados, como definido pelo historiador Eric J. Hobsbawm, como a “era do pleno emprego e dos anos de ouro” para as grandes economias capitalistas ocidentais.

Esse período de construção do Estado do Bem-Estar Social resultou, para o autor Maurício G. Delgado, no momento da institucionalização ou oficialização do Direito do Trabalho. (2008, p. 97)

Levando-se em conta o caso brasileiro, a valorização dos direitos sociais se deu com as Constituições de 1937 e 1946. Esta última traça de maneira mais clara a previsão dos direitos sociais possibilitando, de certo modo, ser considerada como a constituição que instituiu o Estado do Bem-Estar Social no Brasil. No entanto, como é comum em Estados em processo de afirmação política e econômica, o caso brasileiro não chegou a concretizar plenamente o Estado do Bem-Estar Social.

Apesar de seus avanços em relação ao modelo estatal anterior, o Estado do Bem-Estar Social não representou o fim da história em termos de organização sociopolítica. Em meados da década de 70, sua credibilidade começa a diminuir. Inicialmente pelas crises do petróleo que tiveram reflexos nas grandes economias capitalistas ocidentais, fazendo os índices de crescimento diminuir e os de desemprego aumentar. A hipertrofia estatal (em grande parte gerada pela intervenção do Estado na economia) tornou a máquina administrativa estatal menos eficaz e assim menos apta a lidar adequadamente e de maneira ágil com as crises cíclicas do Capital. Somando-se a esses fatores, vieram as inovações tecnológicas que possibilitaram a readequação das formas de produção, passando a vigorar o *Just In Time* do Toyotismo e uma maior velocidade no intercâmbio comercial, aumentando a crença na possibilidade do capitalismo desenvolver-se sem as amarras estatais.

Por fim, devemos destacar a ascensão de modelos teóricos neoliberais capitaneados pelos economistas Friedrich Hayek e Milton Friedman, ambos vencedores do prêmio de Ciências Econômicas em Memória de Alfred Nobel. O novo modelo proposto apontava para um Estado menos intervencionista e a diminuição da máquina estatal, a adoção de uma economia de mercado, desregulamentação da atividade econômica e primado do mercado financeiro (medidas que buscavam inserir os Estados no Mercado Mundial). Nesse novo modelo econômico, o valor-trabalho, de elemento central no Estado do Bem-Estar Social, passa a ser um obstáculo, gerando uma tensão entre a nova estrutura econômica e a superestrutura jurídica das normas trabalhistas consolidadas durante o Estado do Bem-Estar Social. Esse período, na concepção de Maurício G. Delgado, é o de crise e transição do Direito do Trabalho. (2008, p. 97)

### **3 – A ATUAL CRISE DO EMPREGO COMO FENOMÊNO MUNDIAL**

Como já foi colocado anteriormente, o presente artigo trabalha tendo a economia globalizada como elemento estrutural, logo, por razões claras, os seus reflexos sociais são encontrados não apenas no Brasil, mas na maior parte dos Estados capitalistas. Portanto, podemos partir da premissa de que a crise das relações de emprego tem caráter supranacional.

Vale ressaltar que entendemos como crise das relações de emprego não apenas os índices de desemprego, mas o crescimento de relações informais e não

garantidoras de condições dignas para o exercício do trabalho obtidas através da proteção integral das normas trabalhistas.

Para se compreender essa crise é importante ressaltar a inserção de novas regiões geográficas no mercado de trabalho mundial no último quartel do século XX, sobretudo de países como China e Índia. Esses dois países são, notadamente, os que mais se destacaram dentro do mercado mundial nos últimos dez anos. Um dos fatores que contribuíram para esse sucesso está na abundante e barata mão-de-obra dessas regiões. Respalhada em relações de emprego desregulamentadas e resultantes em verdadeiras relações de exploração, a produção dessas regiões são de baixo custo e, por isso, de enorme competitividade dentro do mercado mundial. Tal fato atraiu a transferência de relevante quantidade de linhas de produção de multinacionais para esses países entre outros na Ásia e na América Central, o que provocou uma descentralização na produção e em desemprego em consagrados parques indústrias.

François Chesnais chega a reconhecer que esse fato de uma ampla e descentralizada existência de mão – de – obra no mundo tenha originado um exército de reserva mundial (2008, p. 11). Chesnais ainda aponta que “[...] a metade dos trabalhadores do mundo não ganha o suficiente para se elevar, eles e a família, acima do limite da pobreza de dois dólares por dia” (2008, p. 13).

Pode-se perceber nesse contexto, que a competitividade dentro do mercado mundial exerce pressão naquelas empresas cuja produção ocorre em regiões onde estão vigentes normas trabalhistas que incidem sobre as suas relações com seus empregados, o que motiva os setores empresariais das regiões regulamentadas a pressionarem por uma desregulamentação ou flexibilização das normas trabalhistas em prol de recuperarem sua competitividade (o Brasil é um claro exemplo dessas regiões).

É nesse contexto que a doutrina aponta a existência do conflito entre o princípio da proteção e a necessidade de manutenção da saúde da empresa.

Diante dessa realidade, países como Argentina, Brasil e Espanha adotaram claras políticas de flexibilização, dando enfoque comum na política de favorecimento de contratos a termo. Em países como França e Itália, o número de trabalhadores que trabalham em tempo parcial cresceu para 24% em 2004, índice este que não passava de 12% em 1994 (Chesnais, 2008, p.14).

No entanto, normalmente os ganhos sociais são obtidos como no caso da experiência argentina com a flexibilização das normas trabalhistas resultou na elevação do índice de pobreza que era de 5% em 1980 para 50 % no ano 2000. (Delgado, 2006, p. 63).

Ao lado da busca por maior competitividade por parte das empresas, soma-se o fato do constante crescimento do desemprego mundial e do trabalho informal, que servem de argumento por parte dos defensores de uma desregulamentação das relações de emprego em suas alegações sobre a ineficiência da regulamentação das relações de emprego.

#### **4 - DESREGULAMENTAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO: ALGUMAS DIFERENÇAS CONCEITUAIS**

O uso quase sempre conjunto na doutrina e na produção científica pode levar a um entendimento, para os que não são minimamente familiarizados com o assunto, de que os termos flexibilização e desregulamentação dos direitos trabalhistas são sinônimos. No entanto, para o entendimento majoritário esses termos possuem uma substancial diferença.

Entende a doutrina que desregulamentação é a retirada do Estado de qualquer intervenção no campo das relações de emprego, cedendo lugar a ação do princípio da autonomia da vontade. Os defensores da desregulamentação acreditam que o acordo mútuo sem interferência de norma heterônoma estatal poderá ajustar contratos de trabalho que estejam de acordo com as necessidades do mercado de trabalho e, portanto, teria o potencial de aumentar o número de contratações durante períodos de vigor econômicos e diminuiria o peso do valor da relação de emprego dentro da empresa, o que zelaria pela manutenção do empregador e, conseqüentemente, dos postos de emprego.

Já flexibilizar é, nas palavras da jusfilosofa Gabriela Neves Delgado, “a atenuação do suposto rigor das normas jurídicas.” (2006, p. 195). No contexto da flexibilização, ainda estaria presente uma regulamentação estatal, mas essa regulamentação se verificaria sem o mesmo rigor histórico desse ramo do direito, onde as partes teriam maior liberdade para convencionarem sobre as condições de pactuação, sendo a intervenção estatal necessária para garantir apenas as condições mínimas.

Pode-se verificar que a estratégia da desregulamentação é incompatível com o nosso ordenamento constitucional pátrio, pois o próprio reconheceu a necessidade de se estabelecer um mínimo existencial de proteção e promoção da dignidade da pessoa humana, além do valor do trabalho como princípio fundamental do Estado Democrático de Direito, o que não estaria em concordância com a ausência por completo da tutela estatal das relações de emprego que, se existentes de maneira inadequada, podem, ao invés de promover a dignidade humana, atentar contra ela, além de desvalorizar o trabalho.

Por sua vez, a flexibilização seria uma possibilidade até mesmo reconhecida pela nossa Constituição Federal, uma vez que a mesma autoriza, em determinados casos, mediante negociação coletiva, sejam flexibilizados direitos trabalhistas como o caso da irredutibilidade salarial (Art. 7º, VI). Além dos casos previstos expressamente na Carta Constitucional, a flexibilização pode ser efetuada com base no princípio da adequação setorial negociada que corresponde a possibilidade de determinado setor, ou como define o autor Maurício G. Delgado, determinada comunidade econômico – profissional, de elaborar normas autônomas que transacionem direitos trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa, que visem adequar a normatização sobre as condições de pactuação de emprego a determinado setor socioeconômico (2008, p.1321).

São exemplos de direitos de indisponibilidade relativa a modalidade de pagamento, tipo de jornada pactuada, fornecimento ou não de utilidades. São direitos de indisponibilidade absoluta, por exemplo, aqueles que versam sobre as condições de segurança e saúde no trabalho, e que constituem o conjunto de direitos que buscam garantir condições de pactuação laboral que preservem patamar civilizatório mínimo (sendo esse patamar a face justralhista da idéia do mínimo existencial.)

Sobre a flexibilidade trazida pelas convenções coletivas disserta Alice Monteiro de Barros:

A convenção coletiva é mais flexível do que a legislação trabalhista, que, por conter comandos abstratos e gerais, não poderá se ocupar com as especificidades da organização empresarial, principalmente considerando a vastidão do território brasileiro, onde variam com acentuada intensidade as condições socioeconômicas (2009, p.1270).

## 5 - A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS NO BRASIL

Conforme apontado acima, o fenômeno da flexibilização atingiu dimensões supranacionais. No entanto, é possível traçar, em linhas gerais, o histórico dessas políticas no Brasil.

Como já exposto, a nossa ordem constitucional é totalmente incompatível com a idéia de desregulamentação, sendo, portanto, na percepção da realidade jurídica brasileira, apenas verificável um processo flexibilizatório, que tem a sua possibilidade mais concordante com a nossa ordem constitucional na adequação setorial, mas que também foi possibilitado e incentivado pela edição de normas heterônomas estatais.

O marco inicial de normas flexibilizadoras, no Brasil, é a lei nº 5.107/66 que institui o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) que propôs um sistema indenizatório alternativo ao sistema da estabilidade decenal (este sistema protegia contra dispensas sem justa causa através de uma elevada indenização proporcional ao tempo de serviço e que era dobrada após 10 anos de vínculo empregatício). O FGTS, apesar de ser direito de grande importância para o trabalhador e para a ordem social, consiste em uma restrição a dispensa sem justa causa inferior ao sistema anterior. Devido ao grande incentivo para sua adoção (opção retroativa, uso para financiamento de casa própria e maior possibilidade de saques), esse instituto se tornou, no início de 1967, o sistema dominante, tornando-se o sistema padrão com o advento da Constituição Federal de 1988.

No entanto, apesar de ser um importante marco histórico, o FGTS não pode ser considerado como um reflexo da globalização econômica e influência da política neoliberal no nosso país, assim como pode ser considerada a política flexibilizatória da última década do século XX no Brasil.

Os governos da década de 90 foram claros e ofensivos na estratégia da flexibilização. O primeiro governo democrático pós-88, o do presidente Fernando Collor de Mello, instituiu a Comissão de Modernização da Legislação Trabalhista que visava a substituição da CLT por um diploma de artigos de caráter meramente dispositivo, que vigorariam na ausência de negociação coletiva. A referida comissão não logrou êxito, seja por sua incompatibilidade com o texto da Constituição cidadã ou pela impopularidade atingida por aquele governo que culminou no impeachment do citado presidente.

Em 1994 foi aprovada a lei 8.949 que facilitou e, até certo ponto, incentivou a criação e disseminação das chamadas cooperativas de mão-de-obra,



que ao serem jogadas dentro da realidade social brasileira, produziram eficazes meios de burlar a legislação trabalhista. A citada lei criou o parágrafo único do art. 443 da CLT que dispõe: “Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.” Estabeleceu-se, assim, uma forte e perigosa presunção de inexistência vínculo empregatício que, nos anos ulteriores, foi relativizada pela jurisprudência tornando-se mera presunção relativa. Essa norma não fortaleceu as clássicas cooperativas (que de fato beneficiam o cooperado como as cooperativas de servidores autônomos), pois a ordem jurídica já fornecia os meios para se identificar em que situações inexistem o vínculo empregatício, mas possibilitou eficaz meio de precarização das relações de trabalho como é intensamente colocado por boa parte da doutrina, Jurisprudência, Ministério do Trabalho e Ministério Público.

Em 1998, o Estado brasileiro, em consonância com a tendência mundial, aprova a lei nº 9.601 que institui novas formas de contratação provisória, abrindo significativa brecha na primazia pela relação de emprego por tempo indeterminado (tal lei recebeu a denominação, por parte dos seus críticos, como Lei do Contrato Precário). Essa referida lei permite a contratação em qualquer atividade desenvolvida, assim atenuando as restrições para essa forma de contratação presentes no artigo 443, parágrafo 2º da CLT. Para a sua validade, a citada espécie de contrato, deve estar previamente autorizada mediante instrumento de negociação coletiva. Essa forma de contratação busca estimular o acréscimo no número de empregados através da atenuação de alguns encargos trabalhistas como o a alíquota do FGTS que é de apenas 2% e da alíquota de algumas contribuições sociais como o financiamento do seguro de acidente de trabalho (Art.2º, I, da Lei 9.601/98). No entanto, parte da doutrina questiona essa iniciativa uma vez que, para essa corrente, não são novas formas de contratação que vão gerar efetiva elevação no número de contratações, mas reformulações na estrutura econômica do país, sendo a referida lei uma possibilidade de se substituir alguns postos de trabalho onerosos por outros menos onerosos com menos garantias ao empregado (Delgado, 2008).

Além dessas figuras acima citadas, constituem normas flexibilizadoras nesse período, a título de exemplificação, a limitação do valor dos créditos trabalhistas a 150 salários mínimos para fins do artigo 449, § 1º da CLT, o contrato

a tempo parcial, compensação anual de horas complementares (Banco de Horas) e o aumento da idade para contrato de aprendiz (L. 11.180/05).

Outro ponto gerador de intenso debate sobre as políticas flexibilizadoras no Brasil é o fato de sua condução ser, destacadamente, porém, não exclusivamente, por medidas provisórias, que durante a década de 90 foram editadas e reeditadas inúmeras vezes. (ex: a medida provisória que abordava o contrato a tempo parcial foi reeditada 38 vezes). Tal utilização desse instrumento normativo dá ensejo ao questionamento sobre sua devida utilização e, principalmente, respeito com a exigência de urgência das medidas provisórias. Além dessa visível desobediência constitucional, a sua constante utilização rejeita o prévio debate sobre o tema. Essa utilização exagerada de medidas provisória na condução dessas políticas soma-se as políticas de privatização, pois estas foram prioritariamente conduzidas por medidas provisórias.

Essa postura do executivo brasileiro durante a década de 90 evidencia a clara motivação por parte desse poder de inserir o Brasil no Mercado Mundial, mesmo que a custos incalculáveis, sob a orientação do pensamento neoliberal. É necessário visualizar que as idéias de flexibilização não têm implicações meramente locais, mas são frutos de uma nova ordem econômica mundial e das políticas que são postas aos países para sua efetiva inserção na economia globalizada.

## **6 - O REGIME DE PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E TRABALHISTAS COMO OBSTÁCULO AO PROCESSO DE FLEXIBILIZAÇÃO IRRESPONSÁVEL**

Dentro do contexto político e econômico que pressiona por uma normatização trabalhista mais flexível, podemos apontar que os princípios jurídicos presentes na Constituição Federal de 1988 e os específicos do ramo trabalhista atuam como os principais obstáculos jurídicos a um processo de flexibilização irresponsável que tenha o condão de legitimar relações de emprego que atentam contra patamar civilizatório mínimo.

A nossa Constituição Federal foi editada em período em que a influência das doutrinas e das políticas neoliberais, apesar de existentes, não possuíam a mesma força que possuíam na década de 90, principalmente após a queda do bloco socialista. Portanto, nossa Carta Política, ainda movida por motivações atinentes ao Estado Social, consagrou amplamente os Direitos Trabalhistas como

Direitos Sociais Fundamentais (art. 6º, CF), contando com uma previsão até certo ponto minuciosa.

Logo no artigo 1º, inciso IV, é expresso o valor social do trabalho como princípio do Estado Democrático de Direito. No artigo 170 do diploma constitucional é atribuída a valorização do trabalho humano o patamar de princípio da atividade econômica.

Essa posição de destaque do valor do trabalho dentro da perspectiva constitucional pode ser atribuída não apenas de ponto de vista formal, mas também do ponto de vista material. O trabalho humano possui íntima conexão com o princípio da dignidade da pessoa humana, pressuposto básico para ser reconhecido materialmente como um Direito Fundamental.

Através do labor, prestado em um ambiente salubre e seguro, mediante a percepção de um salário que atenda as necessidades básicas do trabalhador e de sua família como alimentação, saúde, moradia e lazer, com os devidos respeito às normas de segurança e com a percepção de períodos de repouso, entre outras exigências constitucionais, o homem teria a capacidade de desenvolver-se como um cidadão, como um membro de uma família e de uma comunidade, ou seja, realizando a sua dignidade humana em suas várias dimensões.

No entanto, a plena efetivação das aspirações do constituinte ainda está longe de ser alcançada na realidade brasileira. Porém, essa constatação não diminui o importante papel em que os princípios vêm tendo ao evitar uma indiscriminada flexibilização das normas justralhistas.

Na lição de Luis Roberto Barroso: “princípios contêm, normalmente, uma maior carga valorativa, um fundamento ético, uma decisão política relevante, e indicam uma determinada direção a seguir” (2008, p. 328)

Portanto, se os princípios indicam uma determinada direção a seguir, certamente não será o caminho da precarização das relações de trabalho, o que poderia atentar contra o princípio da dignidade da pessoa humana. Além desse macro princípio, ainda colaboram para o nosso entendimento de impossibilidade, os princípios de interpretação constitucional da máxima efetividade, supremacia da constituição e proteção ao núcleo essencial.

Dissertando sobre o princípio da dignidade da pessoa humana, Barroso aponta que:

Seu núcleo material elementar é composto do mínimo existencial, locução que identifica o conjunto de bens e utilidades básicas para a subsistência física e indispensável ao desfrute da própria liberdade. Aquém daquele patamar, ainda que haja sobrevivência, não há dignidade.

Logo, uma reformulação dos direitos trabalhistas, na nossa atual ordem constitucional, só pode ser direcionada em benefício do estabelecimento de condições dignas de trabalho.

Do ponto de vista infraconstitucional, podemos elencar os princípios da proteção e da continuidade da relação de emprego. Pelo princípio da proteção, podemos compreender como a estruturação do ordenamento justralhista através dos seus institutos, normas e princípios com a finalidade de ser reduzir, no plano jurídico, a desigualdade fática existente normalmente entre empregado e empregador. Em vista desse princípio, que é considerado por boa parte da doutrina como o princípio orientador de todo ramo trabalhista (acentuadamente no campo do Direito Individual do Trabalho), não seria concebível uma desregulamentação trabalhista ou uma flexibilização que retirasse a intervenção das normas heterônomas estatais que regulam os padrões civilizatórios mínimos de contratação.

Outro princípio orientador do Direito do Trabalho pátrio que se incompatibiliza com a flexibilização das normas trabalhistas é o da continuidade da relação de emprego. Na sua definição, é suficientemente claro Maurício G. Delgado:

informa tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justralhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho, de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade (2008, p. 209).

Apesar da proteção decorrente dos princípios como já exposto, algumas leis trabalhistas acima elencadas possuem questionável compatibilidade com o nosso ordenamento, como no caso da compensação anual de horas que pode produzir efeitos indesejáveis para a saúde do empregado.

## **7 – CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Não se pretende negar através do presente trabalho a necessidade de se reavaliar o Direito do Trabalho, muito menos defender que o mesmo seja um produto perfeito e acabado. Pelo contrário, nosso ordenamento justralhista foi

desenvolvido tendo como base as tradicionais relações de emprego do século XIX e primeira metade do século XX, sendo naturais, assim, algumas incompatibilidades do nosso ordenamento com algumas características da realidade laboral contemporânea.

O que se pretende é contribuir para a reflexão de quais serão os ideais norteadores da reconstrução do Direito do Trabalho. O novo Direito do Trabalho será desenvolvido para atender exclusivamente as necessidades econômicas dentro do contexto de elevada competitividade do mercado mundial? Será que a pretensa flexibilização estará apta a proporcionar maior competitividade à produção nacional, uma vez que em algumas regiões o mercado de trabalho é completamente desregulamentado? Ou será norteado pela promoção da dignidade humana e pelo estabelecimento de condições dignas para a prestação do labor?

Entrar no movimento de flexibilização indiscriminada, além de incompatível com a Constituição Federal, só vai empurrar o nosso ordenamento cada vez mais para degradação das relações de emprego. A numerosa população mundial miserável não vai pensar duas vezes em vender a sua mão de obra cada vez mais barata em troca da manutenção de emprego. O Brasil tem que seguir esse rumo?

Um menor custo econômico do trabalho implicaria produtos mais baratos, maior competitividade da mercadoria, atração das linhas produção de empresas de outras regiões do planeta e um maior lucro das empresas. No entanto, tais ganhos de viés econômicos não possuem garantia qualquer de serem repassados a grande massa da sociedade brasileira

Como foi afirmado acima com base na doutrina de Quesnais, com a nova realidade do mercado mundial a lei de exclusão tornou-se mundial. Impedir com que o valor do trabalho não caia e que não pese contra os países que regulam suas relações de emprego, se tornou uma dever além da capacidade dos Estados individualmente compreendidos, mas sim um dever que pode ser executado através da colaboração entre os mesmo, sendo necessária uma atuação firme de órgãos internacionais como a OIT em conjunto com os Estados Nacionais.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Paes; BONAVIDES, Paulo. **História Constitucional do Brasil**. Distrito Federal: OAB. 2004.

BARROS, Alice M. de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª Ed. São Paulo: Ltr. 2009.

BARROSO, Luis Roberto. **Interpretação e Aplicação da Constituição: Fundamentos de uma Dogmática Constitucional Transformadora**. 6ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

BONAVIDES, Paulo. **Ciência Política**. 14ª Ed. São Paulo: Malheiros. 2007.

BONAVIDES, Paulo. **Do País Constitucional ao País Neocolonial: A Derrubada da Constituição e a Recolonização pelo Golpe de Estado Institucional**. 3ª Ed. São Paulo: Malheiros. 2004.

CHESNAIS, François. **Mundialização do Capital e Jogo da Lei da População Inerente ao Capitalismo**. In: TRABALHO, CAPITAL MUNDIAL E FORMAÇÃO DOS TRABALHADORES. Ceará: Senac. P. 11-45.

DELGADO, Gabriela N. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: Ltr. 2006.

DELGADO, Maurício G. **Capitalismo, Trabalho e Emprego: Entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos da Reconstrução**. 1ª Ed. São Paulo: Ltr, 2006.

DELGADO, Maurício G. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª Ed. São Paulo: Ltr: 2008.

HOBWSBAWN, Eric. **Era dos Extremos: O Breve Século XX: 1914-1991**. 2ª Ed. São Paulo: Companhia das Letras. 2007.