

ANTÔNIO FABRÍCIO DE MATOS GONÇALVES

# FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA

2ª edição

1

**INCLUI COMENTÁRIOS SOBRE:**

- Lei do FGTS
- Lei do Trabalho Temporário
  - Lei de Estágio
- Lei do Contrato Provisório
  - Artigo 7º da CR/88
- Emenda Constitucional n. 28



BSB 30/VI/2025

A Biblioteca do TST

"DELIO MARANHÃO, A

Obra FLEXIBILIZAÇÃO

TRABALHISTA, Para

compor o Acervo de História

**FLEXIBILIZAÇÃO** desta Casa-  
**TRABALHISTA**

2ª Edição

Revista, atualizada e ampliada

*João Inácio Gonçalves*





#### CONSELHO EDITORIAL

---

Alexandre Travessoni Gomes  
Allan Helber de Oliveira  
Aluísio Santiago Campos Júnior  
André Cordeiro Leal  
Antônio Fabrício de Matos Gonçalves  
Carlos Augusto Canêdo G. da Silva  
Fábio Augusto Junqueira de Carvalho  
Frederico Viana Rodrigues  
Lélio Braga Calhau  
Leonardo Canabrava Turra  
Manolo Del'Olmo  
Marcelo Andrade Cattoni de Oliveira  
Maria Inês Murgel

#### COORDENADORES DE COLEÇÕES

---

Antônio Fabrício de Matos Gonçalves  
Fábio Augusto Junqueira de Carvalho  
Frederico Viana Rodrigues  
Guilherme Gomes Krueger  
José Luiz Quadros de Magalhães  
Marcelo Gomes de Souza  
Rogério Greco  
Ronise de Magalhães Figueiredo

ANTÔNIO FABRÍCIO DE MATOS GONÇALVES

Advogado Trabalhista; Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/Minas;  
Professor de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho na  
PUC/Minas, no Unicentro Metodista Izabela Hendrix e na Pós-Graduação  
do IEC PUC/Minas; Conselheiro da OAB/MG; Diretor da ABRAT -Associação  
Brasileira dos Advogados Trabalhistas; Secretário-Geral Adjunto da AMAT-  
Associação Mineira dos Advogados Trabalhistas. Coordenador Acadêmico da  
Escola Superior de Advocacia da OAB/MG; Membro da Associação Americana  
de Jurista, Membro da Equipo Federal de Trabajo (Argentina); Membro da  
JUTRA - Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho e das bancas de  
Direito de Trabalho do exame de Ordem da OAB/MG.

# FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA

2ª Edição  
Revista, atualizada e ampliada



Belo Horizonte – 2007

G635f

Gonçalves, Antônio Fabrício de Matos.

Flexibilização trabalhista/Antônio Fabrício de Matos Gonçalves. – Belo Horizonte: Mandamentos, 2007.

Inclui Bibliografia.

15,5 x 22,5 – 294 páginas

ISBN: 85-7604-157-X

1. Direito do trabalho. 2. Direito do trabalho – Brasil – História. 3. Relações trabalhistas.

CDU: 331.1

**EDITOR:**

ARNALDO OLIVEIRA JUNIOR

**TRADUÇÃO DAS NOTAS:**

ANITA ZONICHENN MATOS

COPYRIGHT © 2007 BY

**DECÁLOGO LIVRARIA E EDITORA**

Rua Espírito Santo, 1.025 – Loja H Centro – CEP 30160-031 – BH – MG

Telefax: (31) 3226 7717

E-mail: editora@mandamentos.com.br

**LIVRARIA MANDAMENTOS**

Rua Goitacases, 82 – Centro – CEP 30190-050 – BH – MG

Telefax: (31) 3213 2777

E-mail: livraria@mandamentos.com.br

Nenhuma parte desta edição pode ser reproduzida, sejam quais forem os meios ou formas, sem a expressa autorização da editora.

IMPRESSO NO BRASIL

*PRINTED IN BRAZIL*

---

**“TEMOS UM ADVOGADO JUNTO AO PAI, JESUS CRISTO, O JUSTO.”**  
(1 JO 2:1)

## Nota à 2ª Edição

É com imensa alegria que escrevo esta nota à 2ª Edição da obra “Flexibilização Trabalhista”.

Diz-se que a trajetória de um livro é imprevisível: sabe-se como começa, mas nunca o que virá a partir daí.

Desde sua publicação, este livro vem percorrendo caminhos prováveis e improváveis e trazendo ao autor e à editora muita surpresa e alegria. Do lançamento ao término da Primeira Edição, passaram-se 2 anos, porém um longo caminho foi percorrido; a boa aceitação no meio acadêmico e profissional fez com que ele fosse amparo jurídico em petições, sentenças, votos e referências bibliográficas em importantes obras jurídicas, teses de doutorado, dissertações de mestrado e principalmente monografias de graduação, sendo marco teórico de muitos desses trabalhos. Serviu de fundamentação para várias palestras, conferências e debates em que pessoas defendiam pontos de vista não flexibilizantes.

A presença em bibliotecas particulares e de órgãos oficiais, além de acervos universitários, confirma mais um passo dado ao longo desse breve tempo.

Uso-me desta nota para agradecer a alguns importantes companheiros de jornada que foram fundamentais para a difusão das idéias contidas neste livro e o aprimoramento do mesmo.

Meus mais sinceros agradecimentos a: Márcio Túlio Viana, Maurício Godinho Delgado, Arnaldo Lopes Süssekind, Maria Cristina Carrion, Sílvia Lopes Burmeister, Francisco Rossal, Augusto Vieira, José Vieira dos Santos, Gustavo Linhares, João Pedro Ferraz

dos Passos, Celso Soares, Osvaldo Rotband, César Brito, Luiz Carlos Moro, Aldacy Rachid Coutinho, José Affonso Dallegrove Neto, Ronaldo Tolentino, Davidson Malacco, Ival Heckert Júnior, Ana Carolina Vieira, Carlos Gonçalves Cruz, Ariete Pontes de Oliveira, Antônio Queiroz, Alex Santana, Nilton Correia, Carlos Veriano, Luiz Carlos Nascimento, Henderson Teixeira, Giovanni Diniz Guerra, Lucas Cruz Neves, Luiz Roberto Rezende Martins, Pedro Osório, Bernadeth Kurtz, Antônio Castro, Renato Paese, Magda Biavaschi, Benizete Ramos, Luiz Salvador, Daury César Fabris, Antônio Guedes, Mauro César, Gladston Mamede, Antônio Marcos Nohmi, Rafaela Antunes Madeira e em Portugal aos doutores: Amaro Jorge, José Augusto Ferreira da Silva e José João Abrantes.

Nesta 2ª edição foram acrescentados vários tópicos e novas análises de dispositivos legais como alguns artigos da Nova Lei sobre falência, o Artigo 100 da lei eleitoral, a questão da pessoa jurídica trazida pela chamada MP do bem, provando pois, o que vaticínio do Dr. Nilton Correia, na apresentação dessa obra infelizmente se concretizou e o prejuízo do trabalhador continuou após a 1ª edição deste livro.

Sem dúvida, todo o peregrinar até aqui foi de satisfação, e temos recebido muito mais que merecemos; assim sendo, a única coisa que se pode pedir é que esta 2ª edição receba dos leitores e leitoras a mesma atenção dispensada até aqui, e críticas e sugestões para aprimoramento.

*O Autor*

Este livro é dedicado aos meus pais,  
Antônio Gonçalves e Maria Inêz Matos;  
à minha esposa, Anita;  
e ao pensamento do professor Márcio Túlio Viana,  
na esperança de difundir ainda mais suas idéias.



“Sou nascido diferente. Eu sou eu mesmo.  
Divirjo de todo mundo... Eu quase nada sei.  
Mas desconfio de muita coisa.”

*João Guimarães Rosa*  
(*Grandes Sertões Veredas*)

“Nós do paralelo 16, da cozinha do mundo,  
daquele nortão descampado,  
da Minas curraleira, alegre e satisfeita:  
falando alto e sempre celebrando a vida”.

*Augusto Vieira*  
(*Bala 60*)



## Prefácio

Estou muito longe de ser um filósofo, mas, se o leitor me permite o atrevimento, vou arriscar – digamos assim – uma pequena *filosofada*. Dessas mais próprias de um botequim. Eis aí: “nem todas as coisas são uma coisa só”.

Veja o leitor, por exemplo, o que acontece com o trabalho. Para uns, é rotina, suor, sofrimento. Serve apenas para comprar o lazer, ou seja, o *não-trabalho*. Para outros é, sobretudo, prazer. Aliás, é o que está acontecendo comigo, nesse instante, ao prefaciар este livro.

A própria etimologia da palavra sugere essa dualidade. Como se sabe, trabalho vem de *tripalium*, que significava tanto um instrumento de tortura como uma espécie de arado. Ou seja: morte e vida, sangue e terra, desespero e espera – ou esperança.

Até a origem bíblica do trabalho é ambivalente. Deus o utilizou para punir o homem, mas também para levá-lo à redenção.<sup>1</sup> Mais uma vez, promessa e dor, morte e vida.

Mas também a fábrica – especialmente a grande fábrica – encerrava uma contradição. Para explorar o trabalho, precisava reuni-lo. Mas dessa reunião... nascia a rebelião. Ou, mais precisamente, o sindicato. De certo modo, portanto, a fábrica também o *produziu*. E o que dizer do Direito do Trabalho?

---

1 Observação da Professora Alice Monteiro de Barros, em artigo.

Desde os seus primeiros tempos, ele refletiu essa mesma dualidade do trabalho e da fábrica. De um lado, servindo à classe operária. De outro, legitimando sua exploração.

Pois bem. Hoje, já é possível resolver boa parte daquelas contradições.

A grande fábrica já não reúne dentro de si o trabalho. Graças à informática, à automação e às novas formas de gestão de mão-de-obra, ela hoje produz aos pedaços, em múltiplos lugares, e quase sempre através de outras.

Com isso, também deixa de fabricar o que não queria. Ou, mais precisamente: já não produz o sindicato, nem, por extensão, o direito. Livra-se deles, do mesmo modo que descarta as peças com defeito ou lança no ar os seus barulhos e sujeiras.

Como já não é feito pela classe trabalhadora, o novo direito que vai surgindo não lhe serve como antes. Ao contrário, tende a ser útil apenas ao capital, tornando-se assim mais unívoco.

É importante notar que as mudanças no direito não acontecem apenas no plano formal, mas também em esferas menos visíveis. E uma delas é a dos princípios.

Tome-se como exemplo o princípio básico, que é o da proteção. Hoje, é comum se dizer que o empregado tem direitos em excesso, o que acabaria inviabilizando a empresa, que é a fonte de trabalho. Logo, o melhor modo de protegê-lo... é protegê-la, ou seja, desprotegê-lo.

Na verdade, o princípio da proteção sempre teve mão dupla. Como dizia, o Direito do Trabalho tanto servia ao trabalhador quanto ao capital, legitimando a sua dominação. Só que antes havia uma certa convergência de interesses, pois a lógica do sistema era a de aumentar o poder de compra das pessoas – o que implicava em melhores salários.

Mas não são apenas os princípios que mudam. A onda flexibilizante atinge também conceitos. Até algumas décadas atrás, por exemplo, o conceito de subordinação tendia a se expandir. É que, desse modo, abria-se a porta para a proteção, vale dizer, para o direito. E, *por tabela*, para o consumo.

Hoje, não só os tribunais começam a valorizar a vontade declarada das partes, no sentido de autonomia, como a própria lei cria ou facilita hipóteses em que a subordinação *não leva* à proteção (como o contrato de estágio, o trabalho voluntário e as cooperativas de mão-de-obra).

A mesma coisa acontece com a moeda de troca da subordinação – o salário. Se, antes, a tendência era trazer para o seu campo todas as parcelas retributivas (como as gratificações, os prêmios, os *fringe-benefits*), hoje acontece o oposto (como se vê com a participação nos lucros e várias utilidades).

E o que dizer do trabalho?

Bem, com o trabalho acontece um fenômeno inverso. Em muitos aspectos, em vez de se tornar menos ambíguo, ele parece mais contraditório e desigual. E isso faz com que os próprios trabalhadores se tornem ambivalentes.

Um desses novos aspectos, talvez o mais importante, diz respeito ao modo de se utilizar a mão-de-obra.

Antes, a grande empresa só usava a subordinada, pois era assim que extraía o seu lucro. Da subordinação vinha a mais-valia.

Hoje, ela se aproveita, em grau crescente, do trabalho não subordinado ou, no mínimo, não subordinado *a ela*. Em outras palavras, a grande empresa extraí o seu lucro ou do trabalho autônomo, ou dos empregados de suas parceiras.

É como se ela pegasse a matéria-prima *empregado-subordinado* e a transformasse em outra coisa. E a palavra *coisa* é bem apropriada, pois o trabalhador passa a ter menos direitos, pelo menos do ponto de vista real, o que significa que passa a ser menos gente.

Assim, de um lado, nasce um novo tipo de autônomo – o *autônomo dependente*. Embora tenha os meios de produção, ele depende da grande empresa para sobreviver. A oficina de fundo de quintal funciona como um departamento da fábrica.

E nasce, também um outro tipo de empregado: o empregado que a pequena empresa contrata, mas que serve – em última análise – à sua grande parceira.

Qual é a estratégia que se insere nessas transformações?

É simples. Ao se organizar em rede, a grande empresa externaliza não só as suas atividades, mas a concorrência. Ora, para vencer a concorrência, ou o microempresário se explora, quando ele próprio trabalha, ou paga mal os seus empregados. E quem lucra com isso é a contratante.

Desse modo, a grande empresa já não precisa extrair *diretamente* a mais-valia. Como aprendeu a produzir através das outras, explora o trabalho humano através delas. Joga fora os seus empregados, mas em seguida recicla ou reprocessa uma parte deles. Reaproveita-os, mas já agora menos protegidos e mais baratos.

Tudo isso mostra que a flexibilização não é apenas um projeto, mas uma prática. Não frequenta apenas os corredores do Congresso, mas está presente no chão da fábrica, na mesa da diretoria, nos comentários dos âncoras e até na sala de audiências. Liga-se a um novo modo de produzir, articula-se com uma forte ideologia e tensiona os próprios alicerces do Direito do Trabalho.

O livro de meu querido ex-aluno Fabrício trata desse instigante e complicado tema. Ele nos mostra como as coisas eram antes, como são hoje e como podem ser depois. E não só *desvenda* como *denuncia* todo esse grande e profundo processo que nos envolve. Sob esse aspecto, portanto, é um livro que destoa – no bom sentido – da maior parte das obras de doutrina.

Aliás, a propósito, não custa notar que – tal como o direito, o trabalho, a fábrica e a própria flexibilização – um livro pode ser várias coisas diferentes. Pode ser prosa ou poesia; contar-nos uma aventura ou uma estória de amor. Pode acabar em tragédia ou – como nos filmes de Doris Day –, ter sempre um final feliz.

Mas também do mesmo modo que o direito, o trabalho, a fábrica e a flexibilização, um livro pode ser várias coisas *ao mesmo tempo*.

E este aqui é um bom exemplo.

Em prosa e em alguns versos, mostra amor pelo Direito. E fala das aventuras que esse Direito tem vivido. Se é pessimista no diagnóstico, é otimista no prognóstico. Tem, portanto, um final feliz. Mas, como

eu dizia, é sobretudo uma denúncia, um manifesto, um desafio. E nesse ponto não tem nada a ver com os filmes de Doris Day.

É um livro que nos revela o perfil de seu autor: um advogado inquieto e idealista, que sonha com um mundo melhor, e tem lutado pelo que sonha. Como diz a canção – e o livro é cheio delas – o meu bom amigo Fabrício é alguém que *faz a hora. Não espera acontecer.*

*Márcio Túlio Viana*

Desembargador aposentado do  
TRT 3ª Região. Professor da Graduação,  
Mestrado e Doutorado da PUC/Minas  
e Professor da UFMG.



## Apresentação

Conheci o Professor Antônio Fabrício em uma reunião de trabalho coletivo (um congresso) internacional, no qual ele viria a ter uma participação efetiva e brilhante, com exposição de tese sobre os efeitos da ALCA sobre os direitos trabalhistas. Nascia ali uma amizade e admiração pelo jovem professor, as quais, ao contrário do que acontece com as normas do trabalho, têm ficado cada vez mais sólidas e rígidas, sem chance de flexibilizações nesse campo pessoal.

Nesse trabalho, o Advogado Trabalhista Antônio Fabrício demonstra que estava errado aquele que pensou conhecer bastante sobre flexibilização, porque, com rara qualidade, o raciocínio exposto nessa obra se projeta com um encadeamento lógico, praticamente espontâneo, passando de uma fase a outra, como um natural roteiro, de história, de economia, de direito, para desaguardem – os três – em águas brasileiras. E, aqui, como brasileiro, como laboralista, devo declinar e nominar um lamento: infelizmente esse rio caminhou para nosso oceano. E, no Brasil, o movimento neoliberalista encontrou uma terra fértil para o crescimento do projeto de desconstituição do Direito do Trabalho. Aqui, encontrou desempregados que compõem um vergonhoso número, que supera a população plena de vários países (sobretudo do chamado 1º mundo). Também cá estão analfabetos em quantidade superior a comunidade completa de muitos países.

Uma “química” perigosíssima: longas e incultas terras, fortes conflitos rurais com ausência total do estado, até mesmo para simples

fiscalizações, fuga para as cidades, periferia, drogas, prostituição, analfabetismo, desemprego.

E muita gente midiática proclamando, repetitivamente, que todo esse desconforto (para usar uma expressão gentil) não é gerado para inexistência de distribuição de riqueza, mas pelo “excesso” de direitos existentes, o que tornaria alguns empregados distintos, mais privilegiados do que outros. Ora, então, o que fazer para melhorar a situação daquela gente? Respondem eles: retirar o “excesso” de direitos. Sem essa “gordura” jurídica, os investidores ficariam atraídos, porque constatariam que nesse País podem ganhar muito dinheiro e em pouco tempo. E – dizem os economistas – precisamos desse dinheiro de investimento para desenvolver o País.

Repito a expressão de Antônio Monteiro Fernandes, jurista português : *“Como se se dissesse: a felicidade das nações depende da infelicidade dos cidadãos”*(*Um rumo para as leis laborais*. Coimbra: Almedina, 2002, p. 5).

Outros povos já adotaram esses procedimentos, como lembrou Fabrício, a quem peço permissão para destacar a decantada Espanha: o país não cresceu e seu povo piorou sensivelmente; de 1976 a 1994 a taxa de desemprego não deixou de subir, indo de 1.91% ao perigoso 23.9%, produto da liberalização normativa.

O fato, triste, porém real, está em que o neoliberalismo necessita desses bolsões de pobreza, onde encontram mão-de-obra barata e “gente descartável”. A filosofia da tal “competitividade” põe em ação neurótica todas as nações, justamente o oposto do que se espera de uma legislação, que é estabilidade.

As qualidades do Dr. Fabrício agora já não me surpreendem mais. Venci aquela fase. No entanto, restei surpreendido com o potencial desse trabalho, de fôlego inesgotável e de certa forma fiquei até assustado – não quero negar – com o volume de “liberalizações” que já praticamos. Essa quantidade me foi despertada por essa obra, que apresenta um desfile de medidas normativas (real inflação legislativa). Parece o retorno à selva. Preferiria dizer ao público que

aqui está um verdadeiro “Código da Flexibilização Brasileira Anotado”, tal a riqueza de pesquisa de atos, a todos dedicando o Autor um apontamento e um fundamento.

Pior é a conscientização de que – como afirmado pelo sempre competente Márcio Túlio Viana – o empregado tem sido “*cúmplice involuntário de seu próprio aviltamento*”. Verdade. Aí está a razão pela qual a ABRAT – Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas tem se mostrado, mesmo agora, imensamente preocupada com o desenho da reforma que se avizinha. Infelizmente, poderá vir a ser o segundo volume desse talentoso trabalho. “Autonomia da vontade”, “negociação ilimitada”, “direitos mínimos”, “a lei escraviza” e outras iguais são expressões correntes. Ao contrário, “hipossuficiente” (hoje adotada pelo Código Civil!), “boa-fé”, “proteção”, “humanismo” são expressões retiradas dos dicionários da moda.

A flexibilização pretende atingir a desregulação máxima do trabalho, criando um amplo espaço de anomia e afastando o Estado, de forma que o mercado resolva como serão formalizadas (se a tanto chegar) as relações.

Retomando o notável português laboralista Antônio Monteiro Fernandes (obra citada, página 26), ao comentar sobre como reavaliar o Direito do Trabalho disse: “*O critério básico de reavaliação só pode ser o que está inscrito no código genético do direito do trabalho: o do melhor ajustamento à realização dos valores e interesses sociais que o identificam e são a razão da sua existência*”.

Creio que talvez por isso, o Dr. Antônio Fabrício nos alerta na conclusão, dizendo: “*a absorção de teses econômicas pelo Direito do Trabalho quebra a lógica formal e material desse ramo jurídico*”. E se isso ocorrer estaremos retomando o caminho de volta à barbárie moderna, asséptica, informatizada, porém, como a velha barbárie, perversa, truculenta e incivilizada.

Seja pela notável pesquisa, seja pelos apontamentos, seja por nos despertar quanto aos absurdos da flexibilização, o Dr. Fabrício

deixa ao mundo jurídico e à sociedade em geral um trabalho de elevado porte, que a ABRAT recomenda aos seus milhares de associados e a todos aqueles que, direta ou indiretamente, atuam com o Direito do Trabalho.

Brasília/DF, 25 de fevereiro de 2004.

*Nilton Correia*

Presidente Brasileiro da Jutra  
Associação Luso Brasileira de Juristas do Trabalho.  
Vice – Presidente da ABRAT – Associação Brasileira  
dos Advogados Trabalhistas. Advogado Trabalhista  
no Distrito Federal.

# Sumário

<b>Introdução .....</b>	<b>25</b>
<b>Capítulo 1 – O TRABALHO POR CONTA ALHEIA: O CAPITALISMO INDUSTRIAL .....</b>	<b>29</b>
1 O trabalho na 1ª Revolução Industrial .....	31
2 O Estado Liberal .....	32
<b>Capítulo 2 – O NASCIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO .....</b>	<b>37</b>
1 Lei e Direito: uma distinção necessária .....	39
2 O Estado Social e o Direito do Trabalho .....	41
3 As Causas do Surgimento do Direito do Trabalho .....	42
<b>Capítulo 3 – A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO .....</b>	<b>45</b>
1 As Primeiras Manifestações Legais .....	48
2 A Fase da Sistematização .....	49
3 A Fase da Consolidação .....	50
4 A Lógica Protetiva do Direito do Trabalho: uma breve análise da função dos princípios .....	52
4.1 Conceitos Clássicos do Direito do Trabalho .....	53
4.2 Conceito de Princípios e sua Importância .....	54

4.3	A Função dos Princípios e sua Aplicação .....	57
4.4	Os Princípios da Proteção e da Condição mais Benéfica .....	60
Capítulo 4 – A EVOLUÇÃO DO CAPITALISMO: MUDANÇA DA ESTRUTURA PRODUTIVA – OS MODELOS DE TAYLOR E FORD .....		65
1	A Evolução do Processo de Produção .....	67
2	A Fase da Cooperação .....	68
3	A Fase da Manufatura .....	69
4	A Fase da Maquinaria .....	70
5	O Taylorismo .....	70
6	O Fordismo .....	72
Capítulo 5 – A ÚLTIMA TRANSFORMAÇÃO NO CAPITALISMO .....		77
1	Crise do Capital .....	79
2	Reestruturação Produtiva .....	81
3	O Modelo Japonês – O Toyotismo .....	84
4	Cartas de Fábrica .....	92
5	A Globalização .....	96
6	O Neoliberalismo .....	104
Capítulo 6 – A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E A TENTATIVA DE DESINTEGRAR AS CONQUISTAS DOS TRABALHADORES .....		107
1	A Implantação das Políticas Neoliberais .....	109
2	O Fenômeno da Globalização .....	109
3	O Desemprego Estrutural .....	110
4	A Aceitação das Teorias Econômicas pelo Direito Estatal ...	110

5	A Flexibilização e sua Definição .....	111
6	Formas de Flexibilização e Limites .....	113
7	Fundamentos da Flexibilização .....	115
8	O Caso da Flexibilização na Argentina: “Na Frente Nada, Atrás Poeira” .....	119
9	A Flexibilização na Espanha .....	123
10	As Justificativas Econômicas da Flexibilização no Brasil .....	126
11	Posições em Favor da Flexibilização no Brasil .....	129
12	O Espírito Trabalhista da Constituição de 1988 .....	135

Capítulo 7 – O MODELO BRASILEIRO: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E JURÍDICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL .....	139
--	-----

1	A Legislação Ancestral ao Direito do Trabalho no Brasil .....	141
2	A Primeira Fase do Direito do Trabalho no Brasil .....	143
3	O Direito do Trabalho e sua Constitucionalização .....	145
4	A CLT .....	146
5	O Direito do Trabalho Pós Getúlio Vargas .....	148
6	A Constituição de 1988 .....	151

Capítulo 8 – EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DAS NORMAS FLEXIBILIZANTES NO BRASIL E SUA ANÁLISE .....	157
--	-----

1	Lei n. 4.923, de 23 de Dezembro de 1965 .....	159
2	Lei n. 5.107, de 13 de Setembro de 1966 .....	162
3	Lei n. 6.019, de 3 de Janeiro de 1974 .....	167
4	Lei n. 6.494, de 7 de Dezembro de 1977 .....	174
5	Carta Constitucional, Promulgada em 5 de Outubro de 1988 – Artigo 7º, Incisos VI, XIII e XIV .....	179
6	Lei n. 9.601, de 21 de Janeiro de 1998 .....	188
7	Emenda Constitucional n. 28, de 26 de Maio de 2000 .....	198
7.1	Da Prescrição e sua Natureza Jurídica .....	200

7.2	Evolução Legislativa e Constitucional da Prescrição na Relação de Emprego Rural .....	204
7.3	Justificação da Emenda Constitucional n. 28 .....	210
7.4	Das Formas de Aplicação da Emenda Constitucional n. 28 .....	213
8	Lei n. 10.243, de 19 de Junho de 2001 .....	220
9	Medida Provisória n. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001 ....	227
9.1	Nova Modalidade de Suspensão Contratual .....	227
9.2	Do Trabalho a Tempo Parcial .....	233
10	Projeto de Lei n. 5.483, de 2001 .....	239
11	Outras Leis Flexibilizantes .....	252
11.1	O Vínculo Empregatício e a Lei Eleitoral (Lei 9504/97)	261
11.2	Lei 10.101/00 (Trabalho aos Domingos e Participação nos Lucros e Resultados) .....	263
11.3	A Atual Lei de Recuperação de Empresas e Falência e as Conseqüências no Direito do Trabalho ..	265
11.4	Medida Provisória 252/05 (“MP do Bem” A Questão da Pessoa Jurídica) .....	271
12	Epílogo .....	273
	<b>Conclusão .....</b>	<b>277</b>
	<b>Referências Bibliográficas .....</b>	<b>281</b>

## Introdução

Para desenvolver o tema central deste livro, faz-se necessário contextualizá-lo na história e trazer, mesmo que em rápidos capítulos, os fatos mais relevantes que traduzem o surgimento do trabalho e do Direito do Trabalho, bem como os pilares básicos em que se assentaram o novo ramo jurídico.

Por certo, o surgimento do Direito do Trabalho ocorreu na tentativa de amortecer os impactos do capitalismo desenfreado, o qual impunha fardos cada vez mais pesados sobre as costas dos trabalhadores.

Não se pretende aqui reinventar a roda, apenas trazer uma abordagem interdisciplinar, com elementos da Sociologia e da História, de molde a possibilitar a compreensão do jovem Direito do Trabalho e do porquê de sua tutela diferenciada aos trabalhadores em comparação ao velho Direito Civil.

Difícil se torna a missão de compreender cada norma desconectada do seu tempo, sem pelo menos tentar entender os elementos fáticos que culminaram no surgimento de um ramo do direito, sem deixar de levar em consideração que o direito é o reflexo da relação de poder ou refletir acerca das pessoas que detinham o poder naquele momento histórico.<sup>1</sup>

---

1 Referência do pensamento de Roberto Lyra Filho, exposto no livro *O que é o direito*.

O trabalho por conta alheia, que se solidifica durante o período do capitalismo industrial, massacrou a classe trabalhadora, não trazendo em seu bojo qualquer norma que protegesse o trabalho, apenas o capital.<sup>2</sup>

A organização dos trabalhadores, traduzida em lutas sociais, faz surgir, então, uma nova vertente jurídica – o Direito do Trabalho – que evolui e se consolida tendo como características principais o protecionismo ao empregado, normas rígidas, calcadas sobre princípios “inconclusos, imperativos e, sobretudo, progressistas”.<sup>3</sup>

A consolidação deste ramo jurídico dá-se na primeira metade do século XX. Na segunda metade deste mesmo século, mais especificamente no início dos anos 70, o capital, forte e pujante, enfrenta uma grande crise, alterando sua estratégia e refletindo-se, assim, em toda a ordem mundial, notadamente no sistema de produção e, principalmente, no campo social (declínio do *welfare state*) com a vitória – até aqui – da idéia de um Estado mínimo.

Entretanto, um fenômeno antigo, a expansão do comércio, ressurgiu, mas com nova roupagem. Como aconteceu na época do Império Romano, e também com as grandes navegações, ampliam-se as fronteiras e a forma de conquista de novos mercados vem, desta vez, com o nome palatável de *globalização*.

Esse fenômeno mundial funda-se em dois pontos primordiais: a revolução da microeletrônica, proporcionando uma comunicação ágil e economicamente acessível, e a facilidade dos transportes.

Na tentativa de dar resposta ao desemprego estrutural, os Estados soberanos buscam atrair o capital externo, oferecendo-lhes benesses como a isenção de impostos e redução dos encargos sociais, flexibilizando os direitos dos trabalhadores e quebrando a lógica do direito protetivo.

---

2 Roberto Lyra Filho diferencia o direito de capital do Direito do Trabalho, colocando como direitos antagônicos.

3 Expressão de Márcio Túlio Viana.

É neste quadro que se pretende analisar, com elementos globais, o modelo brasileiro e a extensão dos danos causados pela tão cantada e decantada “flexibilização”.

O Brasil não diferiu dos outros, quanto às regras do modelo global. No modelo brasileiro repercutiram todas as transformações econômicas e suas conseqüências no Direito do Trabalho.

A minimização dos princípios, para atender às exigências da economia, fez o Direito do Trabalho sucumbir ao mercado.

Fulcrado na justificativa da atração do capital externo e da saúde financeira da empresa surgiu o fenômeno econômico, absorvido pelo Direito, conhecido pelo nome de “flexibilização”.

A flexibilização é, tecnicamente, “a capacidade de ceder e recuperar-se”.<sup>4</sup> Porém, não é dessa forma que este conceito vem sendo aplicado. O que se observa é a supressão de direitos sem uma contrapartida, apenas para atender o “Deus Mercado e a santíssima trindade: competitividade, produtividade e lucro”.<sup>5</sup>

O Brasil tem como marcos iniciais da flexibilização a Lei n. 4.923/65, que permitia a redução de jornada e salário e a Lei n. 5.107/66, que facultou a troca da estabilidade pelo FGTS, chamada por Felker de “grande burla nacional”, em 1966, antecipando o processo maciço de flexibilização que aportaria nos ordenamentos trabalhistas do mundo, a partir dos anos 80.

Outras leis flexibilizaram o contrato de trabalho no Brasil, como a Lei de estágio e a Lei do contrato temporário (6.019/74).

Entretanto, a grande ofensiva dá-se a partir de 1998, no governo Fernando Henrique, em que foram editadas diversas leis e Medidas Provisórias que reduziram os direitos dos trabalhadores, culminando com a tentativa de aprovação de um projeto de lei que alteraria o art. 618 da CLT, fazendo com que o negociado passasse

---

4 Definição trazida pelo sociólogo Richard Senett.

5 Expressão de Reginald D. H. Felker.

a prevalecer sobre o legislado, permitindo negociações abaixo do mínimo legal.

A aprovação do referido projeto de lei possibilitaria não só a sedimentação da flexibilidade heterônoma, como também da flexibilidade autônoma,<sup>6</sup> permitindo, assim, a desregulamentação pelas partes, ficando o trabalhador à mercê do capital mais uma vez.

Cumprе ressaltar, finalmente, que o objeto desta pesquisa é trazer os pontos descritos e a evolução legislativa brasileira no que tange à redução dos direitos dos trabalhadores e mostrar que o Direito do Trabalho vem se desintegrando para atender às necessidades do capital.

---

6 Termo utilizado por Oscar Ermida Uriarte.

## Capítulo 1

# O TRABALHO POR CONTA ALHEIA: O CAPITALISMO INDUSTRIAL

“Não há realidade objetiva sem a história”

César Lattes



## 1 O TRABALHO NA 1ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

O mundo do trabalho, como se conhece hoje, inicia-se com a 1ª Revolução Industrial, na Inglaterra, no século XVIII.

O que acontece a partir da criação das máquinas de tecer até hoje é uma evolução tecnológica e ideológica – que afeta, respectivamente, os meios de produção e a política que os cerca.

O chamado *trabalho por conta alheia* já existia, porém de forma incipiente. Com o capitalismo industrial, essa forma de alienar a mão-de-obra passa a ser regra e as mudanças dos meios de produção criam uma outra lógica que será seguida a partir de então.

Se antes a lógica do mundo girava em torno da fixação do homem na terra o centro das negociações e da forma de subsistência, com o aparecimento da indústria, esse modelo praticamente se esgota, segundo Leo Huberman:

“a velha idéia de que a terra era importante em relação ao total de trabalho sobre ela executado desapareceu. O desenvolvimento do comércio e indústria e a revolução dos preços tornaram o dinheiro mais importante que os homens, e a terra passou a ser considerada como fonte e renda. As pessoas haviam aprendido a tratá-la como tratam a propriedade em geral – tornou-se um brinquedo de especuladores que compravam e vendiam pela oportunidade de fazer dinheiro.”<sup>1</sup>

---

1 HUBERMAN, Leo. *História da riqueza do homem*, p. 108.

As máquinas é que ditariam o ritmo a partir de então. Passou-se, assim, do trabalho do homem com a sua ferramenta para o trabalho da máquina, ou do trabalhador junto a ela.<sup>2</sup>

Com o capitalismo industrial, serão as máquinas, ou melhor, seus proprietários que dirão se haverá necessidade de trabalhadores e se esses trabalhadores serão homens, mulheres ou crianças. Os donos das máquinas ou dos meios de produção também dirão quanto tempo aquelas pessoas irão trabalhar; quanto irão ganhar e o que irão fazer. Essas máquinas e os métodos de produção são descritos por Segadas Vianna:

“primeiramente a máquina de fiar, o método de pudlagem (que permite transformar o ferro em aço), o tear mecânico, a máquina a vapor multiplicando a força de trabalho. Tudo isso iria importar na redução da mão-de-obra.”<sup>3</sup>

As atividades desenvolvidas eram extenuantes, pois se tratava do manuseio de máquinas pesadas. As jornadas de trabalho subumanas, durando 12, 14 e até 16 horas por dia. E a remuneração era baixíssima, pois nesse período não havia a garantia de um valor mínimo previsto em lei; isso sem falar das péssimas condições de trabalho nas fábricas,<sup>4</sup> que eram escuras, abafadas, insalubres, sem qualquer cuidado ou preocupação com a saúde do trabalhador.

## 2 O ESTADO LIBERAL

No desenvolvimento histórico desse período o que se percebe é uma forte ação do capital, pois ele tinha toda liberdade para se expandir e permitir a acumulação pelos seus proprietários.

---

2 FERRARI, Irani *et al.* *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho*, p. 47.

3 SUSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Instituições de direito do trabalho*, p. 34.

4 O filme *Daens*: Um grito de justiça serve como referência para melhor percepção desse cenário – Produção Belga – 1995.

O liberalismo econômico deixava o Estado numa posição passiva, e a ordem mundial era de não-intervenção. Segadas Vianna define esses tempos assim:

“Vivia-se com o Estado Liberal a época do mais alto florescimento de uma ditadura – a do capitalismo – que em nome da igualdade de liberdade tornava-se o senhor supremo de toda sociedade trabalhadora.”<sup>5</sup>

Esse Estado Liberal, que é também Constitucional,<sup>6</sup> tem suas bases teóricas delimitadas a partir da Revolução Francesa de 1789, tendo como característica primordial o não-intervencionismo: *laissez faire laissez aller, laissez passer*. Sua função, portanto, resumia-se na manutenção da ordem. Nas lições de José Luiz Quadros de Magalhães, fica claro como funcionaria esse Estado:

“a primeira fase do Estado Liberal caracteriza-se pela vitória da proposta econômica liberal, aparecendo teoricamente os direitos individuais como grupo de direitos que se fundamentam na propriedade privada, principalmente na propriedade privada dos meios de produção. O alicerce teórico da liberdade é a propriedade, e os cidadãos são aqueles que participam da ordem econômica de forma produtiva. Os direitos políticos, em sentido estrito, entendidos como direitos de participar no poder do Estado votando e sendo votado, são apenas dos proprietários que tenham acima da renda anual, muitas vezes, constitucionalmente prevista. Assim, o cidadão será apenas o proprietário.”<sup>7</sup>

---

5 SUSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Instituições de direito do trabalho*, p. 37.

6 Segundo o Professor José Luiz Quadros de Magalhães, o Estado Liberal se afirma como o primeiro tipo de Estado Constitucional.

7 MAGALHÃES, José Luiz Quadros de. *Direito constitucional*, p. 63.

Em se tratando do Estado Moderno, foi no período do Liberalismo que se pôde notar o maior número de abusos e exploração dos “donos” em relação aos “não donos”, ou os “sem nada”, sem poder, sem propriedade e sem direitos. A abundante mão-de-obra<sup>8</sup> fazia com que o capital ditasse o valor do trabalho, pagando valores ínfimos por extensas jornadas diárias. Segundo Huberman:

“sua organização eficiente em grande escala e sua divisão do trabalho representou um aumento tremendo na produção. As mercadorias saíam das fábricas em ritmo intenso abrindo caminho na direção dos lucros.”<sup>9</sup>

Karl Marx analisa assim o processo de produção:

“o processo de trabalho, quando ocorre como processo de consumo de força de trabalho pelo capitalista, apresenta dois fenômenos característicos. O trabalhador trabalha sob o controle do capitalista, a quem pertence seu trabalho. O capitalista cuida em que o trabalho se realize de maneira apropriada e em que se apliquem adequadamente os meios de produção, não se desperdiçando matéria-prima e poupando-se o instrumental de trabalho, de modo que só se gaste deles o que for imprescindível à execução do trabalho. Além disso, o produto é propriedade do capitalista, não do produtor imediato, o trabalhador.”<sup>10</sup>

---

8 O fechamento de terras, que já havia ocorrido anteriormente na Idade Média – expulsando os camponeses de suas plantações, tornando-os mendigos – aconteceu de novo no século XVI e XVII; desta vez protegidos por lei, e tornou-se um dos fatores que propiciaram a existência de mão-de-obra livre, disponível, assim, à indústria.

9 HUBERMAN, Leo. *Op. cit.*, p. 172.

10 MARX, Karl. *O capital*, p. 204.

E em busca do lucro e acumulação “o capitalismo transforma o próprio processo de trabalho em uma estratégia sua para racionalizar a produção e aumentar a produtividade”.<sup>11</sup>

Nessa fase – ainda na 1ª Revolução Industrial – o trabalhador ainda tem uma noção global de todo o processo de produção:

“trabalham juntos no mesmo local vários operários, proprietários apenas de sua força de trabalho. O capitalista, que contrata e controla essa força de trabalho, ganha racionalizando espaço, aproveitando materiais, tempo, etc.”<sup>12</sup>

Por ainda ter em consciência de todo o processo<sup>13</sup> de produção e por trabalharem juntos, os operários perceberam que as máquinas, que a princípio tinham vindo para auxiliar no processo de produção, estavam deixando muitos deles desempregados.

A liberdade dos trabalhadores e, principalmente, a liberdade do capital aguçam a desigualdade. Os trabalhadores tomam consciência que a passividade do Estado beneficia os ricos. Então se voltam contra as máquinas, destruindo-as, manifestando assim suas revoltas.

O direito existente somente beneficiava o capital, sem levar em conta a necessidade social daqueles desguarnecidos de proteção. O único valor daquele Estado descortinava-se à frente de todos: era o valor econômico.

A teoria não abarca mais a prática; está instaurada uma crise jurídica. Roberto Aguiar tem algumas frases lapidares sobre esse fenômeno:

“se a prática não corresponde à teoria e vice-versa, está no fato de a teoria não ser boa, isto é, não dar conta do fenômeno.

---

11 SOUZA, Dimas Antônio. *Programa da qualidade total: à luz da experiência e a teoria*, p. 6.

12 SOUZA, Dimas Antônio. *Op. cit.*, p. 7.

13 O que não acontecerá depois, no taylorismo e no fordismo, em que o trabalhador terá consciência de operar apenas parte da produção.

Uma teoria que não compreende o fenômeno e continua a ser reproduzida tem outra utilidade para além da carência. Ela tem papel ideológico de justificar essa prática ou sustentar algum fundamento para manutenção de uma ordem vigente. As teorias inadequadas só se mantêm se interesses dos poderes hegemônicos são por elas garantidos e sustentados.”<sup>14</sup>

A pressão social, a organização e a luta dos trabalhadores forçam o surgimento de leis, que desta vez não ignoravam a existência dos trabalhadores.

---

14 AGUIAR, Roberto Fernando Ramos de. *A crise da advocacia*, p. 92.

## Capítulo 2

# O NASCIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO

“Quantos ouvidos um homem deve ter para que possa ouvir o choro de um povo?  
Quantos anos um povo precisa existir, antes que consiga ser livre?”

Bob Dylan



A tensão criada pela luta capital-trabalho pressiona a classe dominante, fazendo com que esta perceba que ela tem que ceder, como observa José Luiz Quadros de Magalhães:

“A necessidade de gradativamente incorporar reivindicações dos trabalhadores e propostas dos socialistas, numa tentativa de atenuar as distorções sociais e econômicas e acalmar a tensão social.”<sup>1</sup>

Até então não existiam normas de proteção ao trabalhador; não existiam salário-mínimo legal, piso salarial, direito a férias, limitação de jornada de trabalho, indenizações ou normas que estipulassem condições de saúde dentro das fábricas.

## **1 LEI E DIREITO: UMA DISTINÇÃO NECESSÁRIA**

As quebras de máquinas e as primeiras greves tinham por objetivo a conquista de direitos que viriam materializados em leis. Naturalmente, também se esperava que essas leis fossem efetivamente cumpridas.

A propósito, faz-se necessária a separação dos conceitos de direito e lei. Segundo o professor Mata-Machado:

“lei é precisamente um dos modos de manifestação do direito. É mesmo a principal expressão do direito, sua fonte formal por

---

1 MAGALHÃES, José Luiz Quadros de. *Direito constitucional*, p. 64.

excelência, diremos depois. É o direito escrito, ou o direito revestido de certa forma. A distinção entre *jus* e *lex*, direito e lei, corresponde à que se faz entre o conteúdo e o continente. A lei contém ou deve conter (pois há leis injustas que, assim, contrariam o que é direito) o direito; este é, ou deve ser, o conteúdo da lei.”<sup>2</sup>

A “Teoria Pura do Direito”, de Kelsen, pretendia, como ele próprio afirmava:

“garantir um conhecimento apenas dirigido ao direito e excluir deste conhecimento tudo quanto não pertença ao seu objeto, tudo quanto não possa rigorosamente determinar como direito. Isto quer dizer que ela pretende libertar a ciência jurídica de todos os elementos que lhe são estranhos.”<sup>3</sup>

Em posição contrária, o mestre Lyra Filho acredita que:

“uma exata concepção do Direito não poderá desprezar todos esses aspectos do processo histórico, em que o século da legalidade não coincide, sem mais, com o da legitimidade.”<sup>4</sup>

Ainda em posição oposta, diz o teórico marxista Pasukanis que:

“o método jurídico formal que só cuida das normas e ‘do que é conforme ao direito’ apenas pode manter a sua autonomia dentro de limites muito estreitos e desde que a tensão entre o fato e a norma não o ultrapasse em determinado ponto.”<sup>5</sup>

---

• 2 MATA-MACHADO, Edgar Godoi da. *Elementos da teoria geral do direito*, p. 22.

3 KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito*, p. 1.

4 LYRA FILHO, Roberto. *O que é direito*, p. 8.

5 PASUKANIS, Eugeny Branislanvick. *Teoria geral do direito e merkismo*, p. 57.

A separação entre lei e justiça encontra perfeita definição nas palavras do professor Lyra Filho:

“a lei sempre emana do Estado e permanece, em última análise, ligada à classe dominante, pois o Estado, como sistema de órgãos que regem a sociedade politicamente organizada, fica sob o controle daqueles que comandam o processo econômico, na qualidade de proprietários dos meios de produção.”<sup>6</sup>

## 2 O ESTADO SOCIAL E O DIREITO DO TRABALHO

Necessário se faz essa digressão para contextualizar a saída de cena do Estado Liberal para a entrada do Estado Social, em que uma classe dominante – mesmo cedendo às pressões – continuava a cunhar normas para evitar convulsões sociais, mas nunca normas justas que refletissem todos os anseios daquele povo, com fins de regulamentar e efetivar as conquistas sociais.

O Direito do Trabalho então começa a surgir como ramo diferenciado do Direito Civil. Juan Carlos Fernández Madrid diz que:

“Como sabemos, o Direito do Trabalho é um direito do século XX, que nasce e se estrutura depois de uma extensa luta social, cujos protagonistas foram os trabalhadores, organizados em grupos e associações. Não é um direito gerado pacificamente porém arrancado do regime capitalista e liberal sob as formas que imperavam nos séculos XVIII e XIX. Este direito implicou o reconhecimento da dignidade do trabalho, que resulta fruto deste longo processo histórico que traduz em definitiva a luta pela obtenção da justiça social.”<sup>7</sup>

---

6 LYRA FILHO, Roberto. *Op. cit.*, p. 8.

7 Como sabemos, *el Derecho del Trabajo es un derecho del siglo XX, que nace y se estructura después de una larga lucha social, cuyos protagonistas fueron los*

### 3 AS CAUSAS DO SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO

E é forjado na luta que nasce esse novo ramo do direito, um ramo que se firmará como protetivo e pela primeira vez levará em conta o direito dos trabalhadores. A propósito, ressalta o argentino Roberto Pompa:

“Estes aspectos preliminares, que entendo devem servir-nos como ‘marcos de referência’, estão nos mostrando um íntimo vínculo entre a norma como marco de reconhecimento e proteção do direito e das liberdades e da norma como marco de ação para o exercício do direito.”<sup>8</sup>

Segundo Evaristo de Moraes Filho:

“Os motivos que levaram o estado a dar esse passo decisivo na história dos destinos humanos podem ser sumariados didaticamente da seguinte maneira: 1 – vícios e as conseqüências da liberdade econômica e do liberalismo político; 2 – o maquinismo; 3 – a concentração de massas humanas e de capitais; 4 – a luta de classes, as conseqüentes rebeliões sociais; 5 – livres acordos entre grupos profissionais; 6 – a encíclica papal ‘Rerum Novarum’; 7 – a guerra (1914 – 1918).”<sup>9</sup>

---

*trabajadores, organizados en grupos y asociaciones. No es un derecho gestado pacíficamente sino arrancado al régimen capitalista y liberal bajo las formas imperantes en los siglos XVIII y XIX. Este derecho implicó el reconocimiento de la dignidad del trabajo, que resulta fruto de ese largo proceso histórico que traduce en definitiva la lucha por la obtención de la justicia social.* MADRID, Juan Carlos Fernandez. *Tratado practico de derecho del trabajo*, p. 20.

8 Estos aspectos preliminares, que entiendo deben servirnos como “marcos de referencia”, nos están mostrando una íntima vinculación entre la norma como marco de reconocimiento y protección del derecho y las liberdades, y la norma como marco de acción para el ejercicio del derecho. POMPA, Roberto C. *Anais do IV Encontro Internacional de Derecho Laboral y Seguridad Social*, p. 2.

9 MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao direito do trabalho*, p. 60.

Faz-se necessário ressaltar ainda a importância da edição, em 1848, do Manifesto Comunista de Karl Marx e Frederich Engels, que tinha por objetivo internacionalizar a luta dos trabalhadores e difundir as idéias do comunismo pela Europa e pelo restante do mundo.

Na lição de Mário Lúcio Quintão Soares:

“O Manifesto Comunista (1848) tornou-se o paradigma da concepção socialista de direitos fundamentais ao propugnar a libertação do homem e o fim das sociedades de classes através da conquista dos meios de produção pelo proletariado.”<sup>10</sup>

Com a frase: “Há um espectro rondando a Europa – o espectro do comunismo”,<sup>11</sup> inicia-se o Manifesto do Partido Comunista,<sup>12</sup> que faz uma análise da sociedade da época e conclama os trabalhadores a se organizarem. Vale transcrever o seguinte trecho:

“essa subversão contínua da produção, o ininterrupto abalo de todas as condições sociais, a permanente incerteza e constante agitação distinguem a época burguesa de todas as épocas precedentes. Dissolvem-se todas as relações sociais antigas e cristalizadas, com o seu cortejo de representações secularmente veneradas; todas as relações que os substituem envelhecem antes de se consolidarem. Tudo que era sólido e estável se desmancha no ar.”<sup>13</sup>

Colocando as estruturas em cheque, o documento de Karl Marx e de seu camarada Engels se propaga rapidamente por toda a Europa, instrumentando ideologicamente a luta dos trabalhadores,

---

10 SOARES, Mário Lúcio Quintão. *Teoria do estado: o substrato clássico e os novos paradigmas como pré-compreensão para o direito constitucional*, p. 285.

11 MARX, Karl. *Manifesto do partido comunista*, p. 27.

12 A primeira edição do Manifesto foi publicada em alemão, só depois de algum tempo ele foi traduzido para outras línguas.

13 MARX, Karl. *Op .cit.*, p. 33.

como ambos expressaram na frase de encerramento da publicação: “proletários de todos os países, uni-vos”.<sup>14</sup>

Todos esses elementos descritos fizeram com que o Estado Liberal caminhasse para o social. A estrutura do Estado Liberal, mesmo com a edição de normas de cunho social, não teve mais condições de se manter intacta.

Leciona José Alfredo de Oliveira Baracho que os países “não ficaram apenas preocupados com a estrutura política do Estado, mas salientam o direito e o dever do Estado em reconhecer e garantir a nova estrutura exigida pela sociedade”.<sup>15</sup>

E o mundo depois da 1ª Guerra muda de bases novamente.

---

14 MARX, Karl. *Op. cit.*, p. 80.

15 BARACHO, José Alfredo de Oliveira. *Teoria geral do constitucionalismo*, p. 46.

## Capítulo 3

# A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

“Povo não pode ser sempre o coletivo de fome.  
O povo, aliás, deve estar cansado desse nome.  
O coletivo de fome passa a ser revolução.”

Afonso Romano de Sant’ana



O Direito do Trabalho surge no Estado Liberal, no século XIX, e se consolida no século XX, após a 1ª Guerra Mundial, com a inclusão dos direitos sociais nas principais constituições do mundo.

Onde não havia nenhuma proteção, surgem as primeiras normas trabalhistas. Vale aqui a frase de Lacordaire: “entre o fraco e o forte, entre o pobre e o rico, é a liberdade escraviza, é a lei que liberta”.<sup>1</sup>

A doutrina apresenta a evolução do Direito do Trabalho segmentada em fases. Várias são as divisões que se apresentam.<sup>2</sup> Por ser o Direito dinâmico e não estático, será adotada a divisão apresentada pelo professor Maurício Godinho Delgado, por não tratar o tema de maneira fechada, mas com base na idéia do Direito em constante movimento:

“a primeira fase é a das manifestações incipientes ou esforços que se estendem do início do século XIX (1802) com o Peel’s Act inglês até 1848. A segunda fase, da sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, inicia-se em 1919 avançando ao longo do século XX. Sessenta anos depois, em torno de 1979/1980, deflagra-se no ocidente um processo de desestabilização e reforma dos padrões justralhistas. (que produzirá mais fortes

---

1 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*, p. 132.

2 Existe uma outra classificação que é recorrente nos livros de Direito do Trabalho: a dos autores Martim Granizo e Rothovoss, que dividem o Direito do Trabalho em quatro fases; de 1802 a 1848 – a fase incipiente; de 1848 até 1890 – a fase de intensificação; de 1890 até 1919 – a fase da consolidação e a quarta e última fase a partir de 1919 – a fase da autonomia. Essa classificação encontra-se no texto *Formação histórica do Direito do Trabalho*, de José Cesar de Oliveira.

reflexos no Brasil em torno da década de 90). Trata-se da fase de crise e transição do Direito do Trabalho.”<sup>3</sup>

## 1 AS PRIMEIRAS MANIFESTAÇÕES LEGAIS

O *Peel's Act*, que dá início à primeira fase, é o que se pode chamar de primeira manifestação legiferante do Direito do Trabalho. Reis de Souza fala desse marco:

“Destaca-se a *moral and health act*, de 1802 – também conhecida como Lei de Peel<sup>4</sup> – que teve berço exatamente na Inglaterra, a qual tomara a dianteira na Revolução Industrial. A lei de Peel proibia o trabalho noturno dos menores e limitava a jornada a 12 horas por dia.”<sup>5</sup>

Em 1806, foram restabelecidos na França os Conselhos de *prud'hommes*. Estes Conselhos tinham como função conciliar pequenos conflitos entre patrões e empregados. A composição destas câmaras não era paritária, sendo a maioria dos membros empregadores.

Em 1817, também na Inglaterra, promulga-se o *cotton act*, e em 1833, no mesmo país, cria-se a Inspetoria do Trabalho.

Em 1839, a Alemanha inicia a edição das Leis laborais. Já em 1841, é a França que edita a Lei regulando o trabalho de menores e mulheres. A Itália começa a promulgar leis aos moldes da França em 1843.

Além dos direitos trabalhistas, lutava-se nesse período pelo sufrágio universal e outros direitos eleitorais. A partir dessas lutas muito se efetivou no campo da cidadania do trabalhador. Sobre esse momento histórico, salienta Bruno Burgarelli Kneipp:

---

3 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*, p. 90.

4 Ministro inglês de nome Sir Robert Peel.

5 SOUZA, Washington Peluso Albino de. *Lições de direito econômico*, p. 29.

“a extensão do sufrágio, sem dúvida, implica em grande importância, principalmente quando se destaca o fim do voto censitário, a participação da mulher, dos jovens e dos analfabetos. Com relação às prerrogativas parlamentares, deve-se ater não apenas à evolução das funções exercidas pelo cargo eletivo, mas também a consagração dos institutos que, no início, propiciaram a participação da classe proletária, como foi o pagamento de salários.”<sup>6</sup>

## 2 A FASE DA SISTEMATIZAÇÃO

O marco da segunda fase é a edição do Manifesto Comunista, de Karl Marx e Friederich Engels, em 1848. A partir daí, intensificase a edição de normas trabalhistas protetivas, sistematizando o Direito do Trabalho, que depois caminhará para sua consolidação. Evaristo de Moraes Filho descreve assim essa eclosão social:

“daí para adiante não era mais possível fazer calar essas reivindicações operárias, nem as adesões que elas provocam por toda parte: de professores, intelectuais, patrões, políticos. A legislação chega à Bélgica (trabalho de menores) e cria-se a inspeção do trabalho na Itália. Nos Estados Unidos, com um novo movimento sindical já bem significativo, instituem-se as primeiras secretarias do trabalho a partir de 1867.”<sup>7</sup>

Ainda neste período eclodem movimentos operários por toda a Europa. A Bélgica legisla sobre salário e os EUA limitam a jornada em 8 horas diárias.

Em 1891, a Igreja Católica edita a Encíclica *Rerum Novarum*, documento avançado, que propunha a valorização do trabalho e a

---

6 KNEIPP, Bruno Burgarelli Albergaria. *A pluralidade de partidos políticos*, p. 4.

7 MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao direito do trabalho*, p. 74.

defesa dos direitos sociais. Apesar do forte cunho social, a base da igreja não acompanhava a cúpula e continuava atrelada à classe dominante.

Entretanto, a edição da *Rerum Novarum* foi importante, pois oficialmente se trata da posição da Igreja Católica e a partir desse documento várias conquistas trabalhistas se internacionalizam.

### 3 A FASE DA CONSOLIDAÇÃO

A terceira fase, segundo a classificação de Delgado, compreende os anos de 1919 a 1979/1980.

Com o fim da 1ª Guerra Mundial, é firmado o Tratado de Versailles, que traz a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com intuito de melhorar as condições de trabalho no mundo.

Surge também a Constituição de Weimar, na Alemanha, elevando o Direito do Trabalho ao *status* de Direito Constitucional, o que já havia acontecido no México em 1917. No mesmo sentido, escreve Quadros de Magalhães:

“a Constituição de Weimar foi a principal Constituição social européia do início do século, considerada a matriz do novo constitucionalismo social; mas não foi a primeira do mundo. A Constituição do México de 1917 precede Weimar, marcando o início do Estado Social, preocupado com os problemas sociais. Essa Constituição é produto de Revolução Mexicana iniciada em 1910.”<sup>8</sup>

É essencial ressaltar quais direitos trabalhistas que o chamado “Constitucionalismo Social” incluiu tanto no México, quanto na Ale-

---

8 MAGALHÃES, José Luiz Quadros de. *Direito constitucional*, p. 46.

manha. A Constituição do México,<sup>9</sup> em 1917, trouxe para seu bojo a jornada diária diurna de 8 horas, proibição do trabalho do menor de 12 anos, descanso semanal, proteção à maturidade, salário-mínimo, legislação acidentária, direito de sindicalização e de greve.

A Constituição Alemã de 1919 trouxe direitos trabalhistas ainda mais avançados, e seu conteúdo influenciou toda a Europa; pode-se destacar: participação nas empresas, unificação do direito do trabalho, regras de seguridade social, mesa de negociações, representação dos trabalhadores.

Países como Itália, Espanha, Portugal e Brasil também elevaram os direitos trabalhistas à condição de direitos constitucionais.

Merece destaque nesse período a consolidação do comunismo no leste europeu, os regimes nazi-fascistas da Alemanha e Itália, as ditaduras espanhola e portuguesa e talvez o fato mais importante – a 2ª Grande Guerra.

A partir de 1945, os direitos sociais não pararam de progredir em todo o mundo. Eric Hobsbawm descreve este período pós-guerra:

“a Segunda Guerra Mundial, na verdade, trouxe soluções, pelo menos por décadas. Impressionantes problemas sociais, na era da catástrofe, aparentemente ruíram; a economia do mundo ocidental entrou na sua era de ouro; a democracia política ocidental, apoiada por uma extraordinária melhora na vida material, ficou estável.”<sup>10</sup>

Esse quadro retratado em *A era dos Extremos* dura até o final do anos 70 e início dos anos 80, fase do Direito do Trabalho que Maurício Godinho Delgado denomina de “a crise”, e que será objeto de estudo deste trabalho nos capítulos seguintes.

---

9 A Constituição do México em vigor hoje é a mesma de 1917, porém com mais de 420 emendas constitucionais alterando muito seu conteúdo original.

10 HOBBSBAWN, Erick. *Era dos extremos: o breve século XX*, p. 9.

#### 4 A LÓGICA PROTETIVA DO DIREITO DO TRABALHO: UMA BREVE ANÁLISE DA FUNÇÃO DOS PRINCÍPIOS

“Talvez eu seja simplesmente como um sapato velho, mas ainda sirvo se você quiser, basta você me calçar que eu aqueço o frio dos seus pés.”

Mu e Cláudio Nucci

As desigualdades no mundo do trabalho eram tão alarmantes que o novo ramo jurídico, que emerge dentro do contexto do Estado Social, só teria sentido e eficácia se se consolidasse de forma protetiva, entendendo o trabalhador como parte mais fraca da relação, tratando-o como hipossuficiente. -

Como bem disse Mário de La Cueva:

“O Direito do Trabalho, como diria Savigny, continua vivendo na consciência popular e assim tem que ser, porque nenhum ramo do direito, em qualquer tempo, esteve tão estreitamente vinculado à vida do povo como o Direito do Trabalho. A missão do intérprete há de consistir, pois, em conservar-lhe esse caráter e, por isso, a primeira e, por sua vez, regra básica de interpretação do Direito do Trabalho consiste em julgá-lo de acordo com a sua natureza, isto é, como um estatuto que traduz aspiração de uma classe social para obter, imediatamente, uma melhoria das condições de vida.”<sup>11</sup>

Este novo ramo também deveria conter normas de ordem pública, de maneira que não fosse fácil fazer com que o trabalhador abrisse mão das suas garantias e direitos. Caso contrário, as frias normas do Direito Civil teriam sido suficientes e os operários não se veriam forçados a lutar em prol de uma verdadeira justiça social.

---

11 CUEVA, Mário de La. *Derecho mexicano del trabajo*, p. 213.

## 4.1 Conceitos Clássicos do Direito do Trabalho

Os conceitos clássicos de Direito do Trabalho são trazidos por inúmeros doutrinadores, dentre os quais merecem destaque, a título de exemplo, o de José Martins Catharino:

“Direito do Trabalho é o conjunto de princípios e normas que regulam, principalmente, as relações imediata ou mediata-mente ligadas ao trabalho remunerado, livre, privado e subordinado, e, ainda, aspectos relativos à existência dos que o executam.”<sup>12</sup>

Por sua vez, Maurício Godinho Delgado o conceitua assim:

“Complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.”<sup>13</sup>

Messias Pereira Donato define o Direito do Trabalho como sendo um “corpo de princípios e de normas jurídicas que ordenam a prestação do trabalho subordinado ou a este equivalente, bem como as relações e os riscos que dela se originam”.<sup>14</sup>

Amauri Mascaro do Nascimento afirma que:

“O Direito do Trabalho é o ramo da Ciência do Direito que tem por objeto as normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as orga-

---

12 CATHARINO, José Martins. *Compêndio de direito do trabalho*, p. 42.

13 DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 50.

14 DONATO, Messias Pereira. *Curso de direito do trabalho*, p. 6.

nizações destinadas à proteção desse trabalho, em sua estrutura e atividade.”<sup>15</sup>

Evaristo de Moraes Filho define o Direito Laboral como:

“o conjunto de princípios e normas que regulam as relações jurídicas oriundas da prestação de serviços subordinado e outros aspectos deste último, como consequência da situação econômica das pessoas que o exercem.”<sup>16</sup>

Otávio Augusto Reis de Sousa, após a análise de outros conceitos apresentados, afirma que:

“O Direito do Trabalho é o ramo da Ciência do Direito formado por um conjunto de princípios e normas jurídicas que disciplinam as relações entre trabalhadores e empregadores, das associações que conjugam seus respectivos interesses e destes com o Estado, gravitando sobre o trabalho subordinado e eventualmente sobre outros tipos de relação de labor.”<sup>17</sup>

## **4.2 Conceito de Princípios e sua Importância**

Percebe-se que na maior parte dos conceitos clássicos de Direito do Trabalho está presente o termo “princípios”. O conceito de “princípio”, para Celso Antônio Bandeira Melo, é:

“Mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para a sua

---

15 NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et al.* *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho*, p. 155.

16 MORAES FILHO, Evaristo de. *Tratado elementar de direito do trabalho*, p. 23.

17 SOUZA, Otávio Augusto Reis de. *Nova teoria geral do direito do trabalho*, p. 56.

exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico.”<sup>18</sup>

Para Miguel Reale, princípios são:

“verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pela necessidade de pesquisa e da praxis.”<sup>19</sup>

Mais especificamente no Direito do Trabalho, define Manuel Garcia:

“Por ‘princípios do trabalho’ entende-se aquelas linhas diretrizes ou postulados que inspiram o sentido das normas trabalhistas e configuram a regulação das relações de trabalho conforme critérios diferentes dos que se podem dar em outras áreas do Direito.”<sup>20</sup>

Essa luta se reflete no Direito do Trabalho, cunhado na lógica protetiva e com uma tutela diferenciada do direito do capital.<sup>21</sup>

O Direito do Trabalho se firma como ramo próprio e autônomo, e como disciplina jurídica, com conceitos e princípios próprios. Rocco diz que:

---

18 MELO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*, p. 537-538.

19 REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*, p. 299.

20 *Por ‘principios del trabajo’ se acepta en entender aquellas lineas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulacion de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.* GARCIA, Manuel Alonso. *Derecho del trabajo*, p. 52.

21 Expressão usada por Roberto Lyra Filho.

“Para que uma disciplina jurídica tenha autonomia, devem-se reunir três condições: 1) Que possua um domínio suficientemente vasto, 2) Que possua doutrinas homogêneas presididas por conceitos gerais comuns diferentes daqueles de outras áreas do Direito e, 3) Que possua método próprio.”<sup>22</sup>

Américo Plá Rodriguez, em sua clássica obra, justifica a importância dos princípios:

“O tema dos princípios tem fundamental importância em nossa disciplina, porque dada a sua permanente evolução e surgimento recente, o Direito do Trabalho necessita apoiar-se em princípios que substituam a estrutura conceitual.”<sup>23</sup>

Conforme já salientado, não há de se olvidar da importância de princípios em qualquer ramo do Direito. Mas no Direito do Trabalho eles têm importância estrutural, basilar e o seu desrespeito ou inobservância desses princípios pode desintegrar<sup>24</sup> o Direito Laboral.

O Direito do Trabalho, sem a observação de seus princípios, pode ser tudo, até Direito Civil, mas Direito do Trabalho, jamais.

---

22 *Para que una disciplina jurídica tenga autonomía, se deben reunir tres condiciones: 1) Que posea un dominio suficientemente basto; 2) que posea doctrinas homogéneas presididas por conceptos generales comunes distintos de los de otras ramas del Derecho y; 3) Que posea método próprio.* ROCCO, Alfredo. *Principios de derecho mercantil*, p. 67.

23 *El tema de los principios reviste fundamental importancia en nuestra disciplina, porque dada su permanente evolución y surgimiento reciente, el Derecho Laboral necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual.* RODRIGUEZ, Américo Plá. *Principios de direito do trabalho*, 1993.

24 A expressão desintegrar usada neste trabalho não tem o sentido de “desaparecer”, “sumir”. Desintegrar vem com sentido de transformar o Direito existente em outra coisa, no caso, migalhas, como uma cana que vira ração depois de triturada em uma máquina.

### 4.3 A Função dos Princípios e sua Aplicação

Para Tarso Genro, “a originalidade do Direito do Trabalho em relação aos demais ramos do Direito repousa no seu caráter tutelar e protetivo, logo seu caráter público”.<sup>25</sup>

Várias são as funções dos princípios, mas três podem ser destacadas como descreve Roberto Pompa:

“Os princípios gerais do direito do trabalho, que são fonte do Direito do Trabalho, cumprem essencialmente três funções: uma dirigida ao legislador, que é a função de ‘fundamentar ou informar’ uma vez que as normas não podem se emancipar dos princípios que regem e governam a matéria, e os outros dois dirigidos aos juízes, os quais cumprem uma função de ‘interpretar’ a favor do trabalhador nos casos de dúvida, e outra função ‘normativa ou integradora’ que conduz a aplicar os princípios da justiça social, princípios gerais do direito do trabalho, a equidade e a boa fé em caso de carência de normas positivas.”<sup>26</sup>

Souto Maior sintetiza a função dos princípios: “informam as normas e auxiliam na sua interpretação, além de dar corpo, como dito, ao sistema jurídico”.<sup>27</sup>

25 GENRO, Tarso. *Natureza jurídica do direito do trabalho*, p.84.

26 *Los principios generales del derecho del trabajo, que son fuente del Derecho del Trabajo, cumplen esencialmente tres funciones: una dirigida al legislador, que es la función ‘fundamentadora o informadora’, por el que las normas no pueden independizarse de los principios rectores que gobiernan la materia y. otros dos dirigidos a los jueces, los cuales cumplen una función de ‘interpretación’ a favor del trabajador en los casos de duda, y otra función ‘normativa o integradora’, que conduce a aplicar los principios de la justicia social, los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe en caso de carencia de normas positivas.* POMPA, Roberto C. *Op. cit.*, p. 4.

27 MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O direito de trabalho como instrumento de justiça social*, p. 291.

Todas as funções descritas trazem aplicação da proteção. A propósito, Aldacy Rachid Coutinho ensina que:

“A identidade protecionista do Direito do Trabalho deve estar resguardada na ordem jurídica pela visão e aceitação do conteúdo do princípio da proteção. Ser tutelar é efetivar a proteção, garantir o acesso efetivo ao exercício dos direitos assegurados, reconhecer o espaço de cidadania real.”<sup>28</sup>

A aplicação dos princípios deveria ser a regra, porém, por não existir sanção pela sua não aplicação, eles são às vezes relegados. Souto Maior analisa a situação:

“Os princípios por mais força que possam ter dentro do ordenamento, nos mesmos moldes das noções de direito material, dependem, para ter efetividade de um forte poder ideológico. Já a norma positivada só não será aplicada com muito esforço teórico.”<sup>29</sup>

Pode-se comprovar tal afirmação em um caso concreto de sentença, prolatada por uma Juíza em Belo Horizonte,<sup>30</sup> conforme se transcreve:

“Não pode a lei, indefinidamente, a pretexto de proteger o ‘fraco’ emperrar o desenvolvimento daquelas relações... A pretexto de proteger o ‘fraco’, a legislação impede o ajuste, taxando-o de nulo, mesmo ao preço do fim do negócio do

---

28 COUTINHO, Aldacy Rachid. *O princípio de proteção revisitado*, p. 5-7.

29 MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O direito de...* cit., p. 292.

30 Trata-se de Reclamatória Trabalhista, proposta por Hilda Ferreira Torquato, em face de Rubem Vasconcelos Imóveis Ltda e Serpa Vasconcelos Imóveis Ltda, julgada pela Justiça do Trabalho de Belo Horizonte. O E. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região negou provimento ao Recurso Ordinário n. 1034/02, estando o processo em fase de Recurso de Revista, o qual ainda não foi distribuído no C. Tribunal Superior do Trabalho.

patrão e perda do serviço para o trabalhador.... Situações como essa não cabem mais no momento atual da civilização.

Mas, de qualquer forma, um mérito se não lhe pode negar, qual seja, a vontade de mudança e o abandono definitivo do pensamento hipócrita (e também comodista), de que o trabalhador é sempre fraco e desprotegido e que o patrão, principalmente aquele que tem dinheiro, é o bandido e que só as amarras firmes da lei podem contê-lo.

A essa altura as partes estarão se perguntando: o que tem tudo isso a ver com o presente processo?

Eu pergunto, porque razão tem a reclamante o direito de desprezar aquele contrato, depois que o reclamado o obedeceu por longos 12 anos? A que pretexto vai dizer que o contrato não vale mais e que a relação, agora terminada, deve ser regida por cláusulas novas, a escolha sua, e não mais aquelas contratadas?

O que vai dizer? Que o contrato que firmou com o reclamado foi do tipo contrato de adesão, sem direito de impor cláusula de contratação. Pois foi mesmo, mas e daí? A reclamante tinha liberdade total para aderir ou não aquele contrato.

Eu costumo dizer que isso é como casamento velho ao qual uma das partes quer pôr fim. [...] Não há como entender, é incompreensível mesmo.

Ela quer litigar. É sua maneira de mostrar sua mágoa e seu inconformismo ao reclamado. Paciência. O sentimento do ser humano é a coisa mais particular que ele tem, é sagrado e deve ser respeitado.

Ora, afinal a reclamante era uma simples trabalhadora ou a dona do negócio?"

A forte carga ideológica de alguns aplicadores do direito, no sentido de não aplicar os princípios ou os considerar em desuso, tem, nas palavras da professora Aldacy Rachid Coutinho, uma lição a ser aprendida:

“A proteção é uma necessidade não após o processo hermenêutico,<sup>31</sup> se vários sentidos possíveis foram revelados, mas antes até como um valor acolhido pelo operador. É uma diretiva prévia, para que na atribuição de sentido, o elemento valorativo seja o da tutela. Não apenas na dívida. SEMPRE.”<sup>32</sup>

Na doutrina, são várias as enumerações de princípios.

Para Américo Plá Rodriguez, são princípios do Direito do Trabalho: o princípio protetor, o princípio da irrenunciabilidade, o princípio da continuidade, o princípio da razoabilidade, da boa-fé e o princípio da primazia da realidade, que encontra perfeita delimitação nas palavras do mestre Rodolfo Capón Filas: “se os fatos mostram a relação laboral. Prescinde-se das figuras que a mascaram”.<sup>33</sup>

#### 4.4 Os Princípios da Proteção e da Condição mais Benéfica

O princípio protetor<sup>34</sup> engloba: a regra do *in dubio pro operario*; a regra da norma mais favorável; e a regra da condição mais benéfica.<sup>35</sup>

Luiz de Pinho Pedreira da Silva faz, em sua obra, a diferenciação do *in dubio pro operario* dos outros dois,<sup>36</sup> sustentando que o primeiro tem como pressuposto uma única norma, suscetível de várias

---

31 Acerca do termo Hermenêutica, Rodolfo Viana informa que: “em sua origem etimológica, deriva do verbo grego *hermeneuin* e do substantivo *hermenencia*, traduzido em geral como interpretação. Mas que segundo EMERICH CORETH, significa, em toda sua expansão semântica, declarar, anunciar, interpretar (ou esclarecer) e traduzir. (*Hermenêutica filosófica e constitucional*, Del Rey, 2006).

32 COUTINHO, Aldacy Rachid. *Op. cit.*, p.6.

33 FILAS, Rodolfo Ernesto Capón. *Concepção sistêmica do direito laboral*, p. 41.

34 Alguns doutrinadores o denominam de princípio da proteção.

35 RODRIGUES, Américo Plá. *Op. cit.*, p.42.

36 Que são: da norma mais favorável e da condição mais benéfica.

interpretações que suscitam dúvidas<sup>37</sup> cuja solução deverá ser aplicada em benefício do empregado, enquanto os outros dois casos exigem, como fato antecedente, uma pluralidade de normas.<sup>38</sup>

Sobre a condição mais benéfica expõe Delgado que:

“o princípio da norma mais benéfica importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de direito adquirido (art. 5º, XXXVI, CR/88).”<sup>39</sup>

Segundo Luiz de Pinho Pedreira da Silva, o princípio da condição mais benéfica também proporciona a aderência de leis mais benéficas ao contrato de trabalho. Conforme as lições do autor, normas não podem ser modificadas ou substituídas em prejuízo do empregado, a não ser que a nova lei diga expressamente que será aplicada aos contratos em vigor.

Assim, a aplicação do princípio em voga gera duas conseqüências:

“1ª Quando se dita uma norma de caráter geral, aplicável a todo um conjunto de situações trabalhistas, estas ficam modificadas em suas condições anteriores enquanto não sejam, para o trabalhador que vinha já prestando seus serviços, mais benéficas do que as novas estabelecidas.

2ª A nova regulação terá que respeitar – salvo quando contiver afirmação expressa em contrário ou não fizer ressalva alguma quanto à sobrevivência das condições precedentes – como situações concretas reconhecidas em favor do trabalhador ou trabalhadores interessados, aquelas condições que resultem

---

37 A posição da professora Aldacy, sobre esse princípio, já foi externada anteriormente.

38 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do direito do trabalho*, p. 29.

39 DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito tradicional e coletivo do trabalho*, p. 54.

mais benéficas para estes do que as estabelecidas para a matéria ou matérias de que se trate – ou em seu conjunto – pela nova regulamentação.”<sup>40</sup>

Ainda sobre a condição mais benéfica vale a análise social empregada a esse princípio por Fernando Hoffmann:

“Portanto, a fórmula da condição mais benéfica vem assumindo eminente relevância por efetivar não só o princípio da proteção que informa o direito do trabalho, como também postulados básicos do direito adquirido, da dignidade, da cidadania e do valor social do trabalho resguardados pelo direito constitucional.”<sup>41</sup>

Os Direitos Laborais deveriam seguir a lição de Capón Filas: “As condições reais alcançadas pelos trabalhadores, por geração de qualquer fonte jurídica não podem ser diminuídas por nenhuma mudança na energia que lhe deu existência”.<sup>42</sup>

Com essa citação, encerra-se este capítulo, que em momento algum teve a intenção de esgotar o tema “princípios”. A sua significação nesse trabalho é deixar bem clara qual a razão de ser do “Direito do Trabalho” e em que bases deve-se assentar.

Enquanto até o Direito Civil, ramo tradicionalmente protetor do patrimônio das pessoas, humaniza-se, enfatizando a função social da propriedade, dando guarida à companheira e aos filhos fora do casamento, compensando materialmente a dor da alma e desconsiderando a personalidade jurídica da empresa, só para citar alguns exemplos, o Direito do Trabalho tende a se embrutecer, desprezando as bases em que foi calcado e trazendo à baila teorias econômicas para justificar essa *póda*, tentando desintegrar esse ramo, que teima em resistir.

---

40 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Op. cit.*, p.102.

41 HOFFMANN, Fernando. *O Princípio da proteção ao trabalhador e a atualidade brasileira*, p. 116.

42 FILAS, Rodolfo. Ernesto Capón. *Concepção sistêmica do direito laboral*, p. 171.

A aniquilação dos princípios pode levar à construção de um conceito de Direito do Trabalho diferente. Se depender do capital e do mercado, talvez se venha a conceituá-lo como: um conjunto de normas dispositivas, que permitem a negociação abaixo do recomendável por elas, sempre que a empresa julga-la conveniente para a preservação de sua saúde financeira, pois a sua manutenção garante o bem maior do trabalhador – o emprego.

Se este dia chegar, talvez se consiga juridicamente responder a perguntas como essa, formulada por uma aluna: “como se deve definir o princípio trabalhista da flexibilização?”

Pode ser que este dia chegue, mas deve-se confiar que ele não chegará.



## Capítulo 4

# A EVOLUÇÃO DO CAPITALISMO: MUDANÇA DA ESTRUTURA PRODUTIVA – OS MODELOS DE TAYLOR E FORD

“A lição sabemos de cor  
só nos resta aprender.”

Beto Guedes



Nas primeiras décadas do século XX, enquanto os trabalhadores organizavam-se e lutavam em busca dos seus direitos, o capital adaptava-se para incorporar as novas mudanças na relação capital-trabalho, tentando se organizar para produzir mais e melhor, mantendo para si o *know-how* da produção.

A relação patrão-empregado já não era tão livre, os contratos não tinham mais força absoluta, havia uma tutela para a classe trabalhadora. Esta tutela era diferenciada e protetiva, tratando o empregado como hipossuficiente, ou seja, a parte mais fraca da relação.

As novas leis tentavam elevar o trabalhador a um determinado patamar, a fim de que as relações não ficassem tão desiguais.

Para absorver tais impactos e o aumento dos custos da mão-de-obra – pois o tempo em que se pagava apenas o salário já não existia mais (jornadas limitadas, licenças, férias, descansos semanais, legislações acidentárias) – o capital criou estratégias para racionalizar a produção e aumentar a produtividade.

Além do Direito Individual, no campo do Direito Coletivo, o sindicato, como observa Márcio Túlio Viana:

“Também acompanhava a tendência includente, arrancando fatias crescentes do capital e – por consequência – aumentando o poder de compra dos trabalhadores, o que por sua vez fomentava a produção.”<sup>1</sup>

## 1 A EVOLUÇÃO DO PROCESSO DE PRODUÇÃO

A evolução do processo de produção capitalista passa por cinco momentos: cooperação, manufatura, maquinária, taylorismo e o fordismo.

---

1 VIANA, Márcio Túlio. *O acesso à justiça e a nova prescrição da rurícola*, p. 14.

As três primeiras fases são referidas por Karl Marx. As duas últimas divisões são construções da história contemporânea. Quanto ao chamado “toyotismo”, não é consenso que seja uma nova forma de produção, mas uma maneira de produzir que revisitou os dois modelos já citados.

Nessa mesma linha Giovanni Alves escreve: “para nós o toyotismo não é considerado um novo modo de regulação do capitalismo, no estilo da Escola da Regulação (tal como fizeram por exemplo com o conceito de fordismo)”.<sup>2</sup>

Porém, o modelo japonês será tratado em seguida, neste capítulo serão analisados apenas os modelos criados por Taylor e Ford.

A meta dos donos dos meios de produção era não só diminuir o “tempo morto” e aumentar a produção, mas tirar do operário o controle do processo de produção, como afirma Dimas Souza:

“Se tomarmos então, a organização da produção, o processo de trabalho, uma estratégia por excelência do capitalista para racionalizar e obter ganhos de produtividade, podemos afirmar ter sido, da cooperação ao fordismo, esta estratégia a de retirar o controle e a criatividade do trabalhador separando o saber do fazer, afirmando o trabalho não pelo seu valor humano, mas pela sua condição de mercadoria.”<sup>3</sup>

## 2 A FASE DA COOPERAÇÃO

A fase chamada de “cooperação” por Marx pode ser descrita como o tempo em que o trabalho realizado era bem próximo do trabalho desenvolvido pelo artesão.

---

2 ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho*, p. 31.

3 SOUZA, Dimas Antônio. *Programa da qualidade total: à luz da experiência e a teoria*, p.7.

Nesta fase, o trabalhador tem a visão global do processo produtivo. O papel do dono da fábrica é controlar os trabalhadores, ganhando tempo e evitando o desperdício de material.

Marx justifica a importância do termo “cooperação” com a descrição a seguir:

“Ao cooperar com os outros de acordo com um plano, desfaz-se o trabalhador dos limites de sua individualidade e desenvolve a capacidade de sua espécie.”<sup>4</sup>

### 3 A FASE DA MANUFATURA

O período chamado de “manufatura” é parecido com a fase de cooperação e o empregado ainda consegue ter a noção exata de toda a elaboração do bem até o resultado final do produto. As palavras de Souza descrevem o processo, citando Karl Marx:

“A manufatura caracteriza-se por um trabalho ainda artesanal, fortemente vinculado as habilidades do trabalhador no manejo de seu instrumento. Nela também se aprimoram as ferramentas utilizadas no trabalho.

‘O período manufatureiro simplifica, aperfeiçoa e diversifica as ferramentas, adaptando-as às funções exclusivas especiais do trabalhador parcial. Com isso cria uma das condições materiais para a existência da maquinaria, que consiste numa combinação de instrumentos simples’.”<sup>5</sup>

O próprio Karl Marx continua:

---

4 MARX, Karl. *Op. cit.*, p. 378.

5 SOUZA, Dimas Antônio. *Op. cit.*, p.392.

“descendo ao pormenor, vê-se de início, que um trabalhador que, sua vida inteira, executa uma única operação transforma todo seu corpo em órgão automático especializado dessa operação... O trabalhador coletivo que constitui o mecanismo vivo da manufatura consiste apenas desses trabalhadores parciais, limitados.”<sup>6</sup>

A diferença deste período para o anterior é que aumenta a especialização, há o início do trabalho fracionado e especialistas.

#### 4 A FASE DA MAQUINARIA

A *fase três* é a do maquinismo. Com as máquinas não se necessita mais de especialização, nem de conhecimento técnico apurado: qualquer pessoa, desde que treinada, pode operá-las.

Porém, agora não há mais o controle e o entendimento completo da produção, por parte do trabalhador. Ele se torna um mero complemento da máquina.

Ao longo desse processo, inicia-se a evolução da apropriação pelo capitalista do processo de produção, tirando do operário, passo a passo, o controle do produto final.

#### 5 O TAYLORISMO

O compromisso do capital nesse período era somente para com o lucro. A idéia era extrair do trabalhador o máximo da sua força física e apropriar-se do seu saber, aumentando assim a acumulação de riquezas por parte do capitalista. Retirar do operário o controle da produção, não lhe permitindo entender todos os passos do processo

---

6 MARX, Karl. *Op. cit.*, p. 389.

produtivo, traria aos donos das empresas uma hegemonia maior sobre o operário.

E foi neste sentido que trabalhou Taylor<sup>7</sup> a divisão do trabalho, dedicando-se ao aperfeiçoamento do processo de produção, analisando cada movimento, diminuindo o tempo de sua realização e tornando-o mais racional.

Dessa forma, esmiuça o saber operário. E o controle muda de mãos, passando para o capital. Diz Rago:

“Taylor conclui que o saber operário era uma arma de luta dos trabalhadores americanos e que deveria ser apropriado pelo capital, transferido, sistematizado e classificado pela Direção Científica. Através desta expropriação, o operário perde totalmente o controle técnico do processo de produção, instrumento mais poderoso de resistência que ainda detinha no interior da fábrica, dando continuidade assim ao longo processo de expropriação do trabalho que é a história do capitalismo.”<sup>8</sup>

Frederick Taylor ainda: “ocupa-se dos fundamentos da organização dos processos de trabalho e do controle sobre ele”.<sup>9</sup>

Os passos seguidos para a apropriação podem ser enumerados assim:

1. análise do trabalho concreto: estudo dos tempos e movimentos;
2. reunião das funções do trabalhador;
3. definição pela gerência das formas melhores para a execução do trabalho.

---

7 Frederick Winslow Taylor (1856), americano do Estado da Filadélfia, criador da Escola de Administração Científica. Educado dentro de princípios rígidos e disciplina forte. Destacou-se pelo estudo dos tempos e movimentos, faleceu em 1914.

8 RAGO, Luiza Margareth. *O que é taylorismo*, p. 32.

9 BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista: a degradação no trabalho no século XX*, p. 83.

Para Taylor, o operário era sempre um ser indolente, lento e o culpado pelas perdas da produção.

Para Harry Braverman, os pontos principais do modelo taylorista são:

- a) análise do trabalho e estudo de tempos e movimentos;
- b) estudo da fadiga humana;
- c) divisão do trabalho e especialização do operário;
- d) desenho de cargos e tarefas;
- e) incentivos salariais e prêmios;<sup>10</sup>
- f) padronização.

Este modelo ia ao encontro da exata necessidade do capitalismo à época. Com ele, a acumulação atingiu níveis inimagináveis e a mão-de-obra tornou-se ainda mais desqualificada. O saber agora pertencia ao patrão – ou mais exatamente à gerência.

## 6 O FORDISMO

Um novo modelo de produção surge no mundo, “a data básica é 1913”.<sup>11</sup> Henry Ford,<sup>12</sup> empresário americano dono da Ford – Empresa Automobilística sediada nos Estados Unidos da América.

O objetivo desse empresário é fabricar o modelo de seu automóvel,<sup>13</sup> por um preço baixo, para que fosse adquirido em massa.

---

10 Taylor acreditava que o incentivo e progressões salariais quebraria a lógica do antagonismo entre patrões e empregados. Essa parte do seu pensamento era também inovadora à época. Remuneração com base na produção.

11 Para David Harvey a data básica da origem do fordismo é 1914, ano da morte de Taylor. GOUNET, Thomas. *Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel*, p. 18.

12 Henry Ford nasceu nos Estados Unidos em 1863, tendo iniciado sua vida como mecânico, chegando a engenheiro chefe de uma fábrica. Em 1899 fundou sua primeira fábrica de automóveis. A Ford Motor Company foi criada em 1903. Henry Ford morreu em 1947.

13 Esse veículo era o chamado modelo “T”.

Para viabilizar tal projeto, Ford tem pela frente um grande desafio, transformar o processo produtivo existente,<sup>14</sup> que era lento, encarecendo o valor final do veículo.

Thomas Gounet explica o motivo da lentidão:

“No conjunto das operações que um trabalhador efetuava uma tomava um tempo enorme: procurar a peça certa para colocar no lugar certo, e modificá-la, adaptá-la ao seu uso no automóvel. Como o carro tem dezenas de milhares de peças, pode-se compreender que a produção era lenta e, conseqüentemente, o veículo custava caro.”<sup>15</sup>

Henry Ford então altera essa lógica produtiva aplicando os métodos do taylorismo,<sup>16</sup> dessa forma não é mais necessário um mecânico especializado com a divisão do trabalho, qualquer pessoa razoavelmente treinada poderia trabalhar na produção. Para Michel Le Ven, o fordismo “não é propriamente uma ruptura com o taylorismo”.<sup>17</sup>

Para Domenico de Masi:

“Os dois maiores artífices espirituais e materiais dessa revolução – o engenheiro-economista Frederick Taylor na Filadélfia e o industrial Henry Ford em Detroit – definiram seus princípios fundamentais: a especialização dos trabalhadores exasperada até a repetição exaustiva de poucos movimentos elementares; a padronização dos produtos e dos processos de modo a chegar à produção em série, à sincronização; e a coordenação das tarefas até reduzir a fábrica a um imenso relógio no qual os

---

14 Esse processo produtivo anterior a Ford era estruturado em operários extremamente especializados, mecânicos que fabricavam artesanalmente os veículos.

15 GOUNET, Thomas. *Op. cit.*, p.18.

16 Ou Organização Científica do Trabalho.

17 LE VEN, Michel Marie. *Processo de trabalho e sociedade moderna*, p.11.

homens e as máquinas desempenham o papel de engrenagens programadas.”<sup>18</sup>

Mas a grande contribuição de Ford para o capitalismo foi a criação da linha de montagem. Esta linha de montagem pode ser descrita como uma esteira rolante que contém operários fixos em postos de trabalho, um ao lado do outro, o movimento da esteira dita o ritmo de trabalho da produção. Os gestos dos operários são simples e as peças são padronizadas.

Ricardo Antunes assim definiu o fordismo:

“O fordismo *fundamentalmente* com a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo deste século, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro fordista e produção em série taylorista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre *elaboração* e *execução* no processo do trabalho; pela existência das unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do *operário-massa*, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões. Menos do que um modelo de organização societal, que abrangeria igualmente esferas ampliadas da sociedade, compreendemos o fordismo como o processo de trabalho que, junto com o taylorismo, predominou na grande indústria capitalista ao longo deste século.”<sup>19</sup>

O resultado da aplicação dos seus métodos e a automatização das suas fábricas não podiam ser melhor para o capital.

---

18 MASI, Domenico de. *Em busca do ócio*, p. 44.

19 ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?* p. 17.

Em termos de números, antes do fordismo, o tempo médio para produzir um veículo era de 12h30. Após a implantação completa do método, do treinamento dos operários e da automação, esse tempo foi reduzido para 1h30.

A resistência dos operários ao novo método existia, mas foi quebrada com a elevação para o patamar de US\$ 5 (cinco dólares) da hora trabalhada e uma intensa campanha publicitária.

A fábrica de Ford produzia todos os componentes do carro, bem como a matéria-prima para a produção do veículo. Da criação de gado para utilização do couro para os bancos do automóvel até fazendas de seringueira no Brasil para a extração do látex a fim de transformá-lo em borracha para a confecção dos pneus.

A produção era em massa, o modelo do automóvel único e os estoques eram altos, necessitando de pátios enormes. Enfim, era uma estrutura grande e pesada.

A política de pessoal de Henry Ford era seletiva, diferenciando alguns empregados, e não uma política isonômica, começa aí a empresa a participar da vida do operário dentro e fora da fábrica como mostra Harvey:

“Ford acreditava que o novo tipo de sociedade poderia ser construído simplesmente com a aplicação adequada ao poder corporativo. O propósito do dia de oito horas e cinco dólares só em parte era obrigar o trabalhador a adquirir a disciplina necessária à operação do sistema de linha de montagem de alta produtividade. Era também dar aos trabalhadores renda e tempo de lazer suficientes para que consumissem os produtos produzidos em massa que as corporações estavam por fabricar em quantidades cada vez maiores. Mas isso presumia que os trabalhadores soubessem como gastar seu dinheiro adequadamente. Por isso, em 1916, Ford enviou um exército de assistentes sociais aos lares dos seus trabalhadores ‘privilegiados’ (em larga medida imigrantes) para ter certeza de que o ‘novo homem’ da produção de massa tinha o tipo certo de probidade moral, de vida familiar e de capacidade de consumo prudente

(isto é, não alcoólico) e ‘racional’ para corresponder às necessidades e expectativas da corporação. A experiência não durou muito tempo, mas a sua própria existência foi um sinal presciente dos profundos problemas sociais, psicológicos e políticos que o fordismo iria trazer.”<sup>20</sup>

Ainda sobre as relações nas fábricas, Márcio Túlio Viana diz:

“o sistema Ford acentuou ainda mais o poder diretivo reduzindo os espaços de resistência. É que a correia transportadora ditava, ela própria, a cadência do trabalho exigindo gestos precisos, rápidos e incessantes, ou seja, o controle era feito pela máquina.”<sup>21</sup>

A Ford cresce e se espalha pelo mundo, as outras montadoras de automóveis adotam o modelo e com o plano Marshall, após a 2ª Guerra Mundial, o fordismo vira referência obrigatória.<sup>22</sup>

A fábrica pesada, os operários-massa,<sup>23</sup> a pressão dos trabalhadores e as condições de trabalho cada vez piores levam esse modelo, que proporcionou tanta acumulação de capitais, a mergulhar em uma crise.

E usando a metáfora do professor Márcio Túlio Viana: “o capital está mais para um animal do que para um relógio”,<sup>24</sup> e se o capital pode ser comparado a um animal, a crise do capital talvez possa ser comparada a uma doença, e quando o animal adoce, ele precisa procurar a cura, via de regra, se mexendo, saindo de onde está. E como anteriormente, o animal se mexerá de novo.

---

20 HARVEY, David. *Condição pós-moderna*, p. 21.

21 VIANA, Márcio Túlio. Prefácio. In: *Direito do trabalho como instrumento de justiça social*, p. 21.

22 Expressão de Thomas Gounet.

23 A expressão operário-massa vem para descrever o operário da grande indústria de produção em série que fabricava produtos para o consumo em massa. Quer mostrar também o caráter sem face, coletivizando o trabalhador na produção que, no seu conjunto, forma um bloco compacto, coeso, massificado.

24 Palestra proferida pela Escola Superior de Advocacia da OAB/MG – março de 1998.

## Capítulo 5

# A ÚLTIMA TRANSFORMAÇÃO NO CAPITALISMO

“O capital não se preocupa com o valor de uso das coisas que ele produz, o capital está preocupado com o valor de troca delas.”

Karl Marx



## 1 CRISE DO CAPITAL

Entre 1945 e 1968, as relações capital-trabalho mantiveram-se estáveis. Prevalencia nesse período o modelo fordista/taylorista, que massificava a produção e os trabalhadores.

A produção era homogênea e a participação do Estado era forte. A regra era estatizar, tornando públicos os serviços essenciais.

A professora Magda Neves define bem o Estado desse tempo:

“O Estado tinha papel preponderante no planejamento e implementação de políticas públicas e sociais, assim como existia o reconhecimento dos sindicatos e organismos da Sociedade Civil como atores e interlocutores importantes do processo de participação e decisão política.”<sup>1</sup>

Esse período foi, sem dúvida, um tempo de acumulação de capitais, viabilizada sobretudo pela produção em série.

Mas no final dos anos 60 e início dos anos 70 este modelo começou a entrar em declínio. Vários fatores o levaram a esta decadência.<sup>2</sup>

Na visão do francês Robert Brenner, as principais características do novo quadro são: crise secular de produtividade, grande deslocamento do capital para as finanças, surgimento de excessos de

---

1 NEVES, Magda de A. Trabalho, exclusão e direitos. *In: Globalização, trabalho e desemprego*, p. 59.

2 Importante destacar que a decadência do modelo foi retratada de formas diversas pelos estudiosos.

capacidade de produção, queda de lucratividade, diminuição das taxas.

Já para Ricardo Antunes, com base em Chesnais,<sup>3</sup> os traços mais evidentes da crise estrutural do capital foram:

“1) queda da taxa de lucro, dada, dentre outros elementos causais, pelo aumento do preço da força de trabalho, conquistado durante o período pós-45 e pela intensificação das lutas sociais dos anos 60, que objetivavam o controle social da produção. A conjugação desses elementos levou a uma redução dos níveis de produtividade do capital, acentuando a tendência decrescente da taxa de lucro; 2) o esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção (que em verdade era a expressão mais fenomênica da crise estrutural do capital), dado pela incapacidade de responder à retração do consumo que se acentuava. Na verdade, tratava-se de uma retração em resposta ao desemprego estrutural que então se iniciava; 3) hipertrofia da esfera financeira, que ganhava relativa autonomia frente aos capitais produtivos, o que também já era expressão da própria crise estrutural do capital e seu sistema de produção, colocando-se o capital financeiro como o um campo prioritário para a especulação, na nova fase do processo de internacionalização; 4) a maior concentração de capitais graças as fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas; 5) a crise do *welfare state* ou do ‘Estado do bem-estar social’ e dos seus mecanismos de funcionamento, acarretando a crise fiscal do Estado capitalista e a necessidade de retração dos gastos públicos e sua transferência para o capital privado; 6) incremento acentuado das privatizações, tendência generalizada às desregulamentações e à flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho, entre tantos

---

3 CHESNAIS, François. *Um programa de ruptura com o neoliberalismo*, 1999.

outros elementos contingentes que exprimiam esse novo quadro crítico.”<sup>4</sup>

Entretanto, o capital não sucumbiu a esta crise, reorganizando-se.

## 2 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

Foi nos anos 1973/1974, com as altas do petróleo, que a crise aprofundou-se. Começa então um processo de reestruturação produtiva, exatamente a resposta do capitalismo à situação que se encontrava. Mas como disse certa vez Karl Marx, o capitalismo não cria problemas que ele mesmo não consiga resolver.

Naquele período, todos os elementos citados na abordagem anterior – acrescidos do movimento sindical – ganharam força, fazendo com que o capital mudasse de estratégia, como bem definiu Ricardo Antunes:

“Naquele momento esboçou-se uma contra-hegemonia do trabalho que, nas lutas sociais de 68, 69, 70, 71 e 72 tocou num dos pontos fundamentais da lógica do capital, qual seja a necessidade de lutar pelo controle social da produção.”<sup>5</sup>

De início, a profunda reestruturação do capitalismo é notada de forma mais marcante no norte da Itália, nos Estados Unidos (estado da Califórnia), e em áreas da Alemanha.

Mas é preciso destacar de modo especial o Japão, que exportou o toyotismo para o capitalismo do Ocidente.

A mudança é visível. Ao invés de produção em massa, homogênea, com fábricas verticalizadas e operários-massa, desabrocha um modelo diferente, com um estilo de produzir marcado pelo alto

---

4 ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*, p. 29-30.

5 ANTUNES, Ricardo. *Op. cit.*, p. 39.

padrão tecnológico (revolução da microeletrônica), capital horizontal, terceirização e a idéia de células de produção, substituindo o trabalho mecânico do homem.

Agora a filosofia é outra. Todos os empregados têm que estar imbuídos e externamente envolvidos com o projeto da empresa. Além da força física, este modelo quer o saber do trabalhador.

Neste sentido, leciona Aldacy Rachid Coutinho:

“O processo de reengenharia necessita de um novo perfil de empregado, deixando de lado o paradigma do empregado referência da CLT, ‘subordinado’, apenas destinatário do poder de comando e direção, para adotar o trabalhador eficiente, produtivo, que assume responsabilidades e age independentemente do comando, atendendo às demandas do mercado, em uma estrutura de organização flexível.”<sup>6</sup>

E continua:

“O controle da atividade desempenhada, objeto do contrato de trabalho, que era identificado como um controle simples, através de denominação arbitrária e personalista, exercido com mecanismos de coerção – poder punitivo, disciplinador – passa a ser complexo, caracterizado pela impessoalidade de empresas internacionalizadas em alta concentração de capital e pela natureza condicionada e compensatória. A subordinação torna-se prescindível, e a força de trabalho é menos relevante do que o resultado desta. A economia encontra, agora, seu ápice de gozo. O trabalhador somente interessa ao capital na exata medida de sua capacidade de conversão do trabalho em capital, enquanto realiza o ciclo de produção agregando mais valor.

---

6 COUTINHO, Aldacy Rachid. *Direito do trabalho: (a passagem de um) regime despótico para um regime hegemônico*, p. 15.

O pagamento do tempo à disposição ou período de descanso é desperdício, identificado como custo que deva ser minimizado.”<sup>7</sup>

O empregado é consumido, pois a pressão sobre ele é tão grande que surge daí a somatização de todo o processo em seu corpo físico, surgindo doenças como a DORT, como assinalam Elizabeth Antunes e Francisco de Paula Antunes: “a relação entre o biológico, o psicológico e o social. Este nos parece ser o caso da LER”.<sup>8</sup>

Em pesquisa realizada pela mesma autora, que ouviu dois trabalhadores, se vê que a pressão gera efeito no psíquico e no físico dos empregados:

Ambos têm conhecimento da LER e dos seus sintomas, em contato com os colegas que são lesionados e afirmam que as soluções apresentadas pela empresa, como rodízio e mudanças ergonômicas, não recebem muito crédito por parte dos trabalhadores, que não acreditam em melhoras sem a exigência de produção.”<sup>9</sup>

Mas se o processo produtivo é mais flexível, se nem todos os componentes do produto final são produzidos na empresa, se a entrega dos componentes é de boa qualidade e rápida (*just in time*), por que o trabalhador sente tanto esse peso?

A questão é que o espaço para o trabalhador é cada vez menor. Exige-se muita qualificação, como o aprendizado de idiomas, pós-graduações, cursos de atualização. E ainda se cobra criatividade e produtividade, neste ambiente totalmente inóspito.

Despede-se muito, ninguém é estável, a possibilidade de perder o emprego é iminente, todos estão com a cabeça a prêmio o tempo

---

7 COUTINHO, Aldacy Rachid. *Direito do trabalho...* p.20.

8 ANTUNES, Francisco de Paula *et al.* *L.E.R. Lesões por esforços repetitivos*, p. 20.

9 ANTUNES, Francisco de Paula *et al.* *Op. cit.*,p. 51.

inteiro. Quando o trabalhador da mesa ao lado é dispensado, restam apenas duas certezas: o aumento da quantidade de trabalho e a estagnação do salário.

Juan Alfonso Dowling precisa esta situação: “As modificações do trabalho em andamento destroem o cotidiano do trabalhador dentro da fábrica, aumentando a intensidade, eliminando postos de trabalho”.<sup>10</sup>

O modelo toyotista, que usa da tecnologia e exige trabalhadores extremamente qualificados, cria um exército de reserva, pronto para ocupar postos de trabalho, cada vez mais raros, elevando em todo o mundo as taxas de desemprego.

### 3 O MODELO JAPONÊS<sup>11</sup> – O TOYOTISMO<sup>12</sup>

O surgimento e a evolução deste sistema de organização produtiva deram-se entre os anos 50 e 70, na empresa Toyota,<sup>13</sup> no Japão.

Duas de suas causas são explicadas pela Sociologia do Trabalho. A primeira seria as metas colocadas pela Toyota, para alcançar a produção de automóveis norte-americanos no prazo de três anos, a contar de 1945, fim da 2ª Guerra Mundial, na qual o Japão havia sido derrotado.

A segunda causa teria sido a dificuldade de aplicação do fordismo no Japão, na medida em que o modelo americano exigia

---

10 DOWLING, Juan Alfonso. *O desemprego devido a reestruturação produtiva ou a crise financeira*, p. 266.

11 Toyotismo, Japonização, Niponização, Fujitsuísmo, Ohonoísmo, Sonyísmo: termos utilizados pela sociologia do trabalho na década de 80 para se referir ao modelo japonês. Neste trabalho, o termo usado será Toyotismo.

12 Benjamin Coriat usa a expressão “ohnismo” – Taiich Ohno foi o engenheiro que concebeu e aplicou novos métodos de organização na empresa Toyota.

13 A família que é proprietária da empresa Toyota tem como sobrenome, curiosamente, Toyoda.

muito espaço físico na empresa, devido à necessidade de produção de todos os componentes do automóvel, bem como enormes pátios para abrigar os estoques da produção em massa.

Faz-se necessária a descrição conjuntural para o aparecimento desse modelo organizativo: a deflagração da guerra da Coreia, a qual aqueceu a economia japonesa, fazendo com que o governo – ao final do período – editasse medidas como a criação de barreiras alfandegárias para derrubar produtos americanos, estabelecimento de objetivos com planos estratégicos globais, concessão de empréstimos, desenvolvimento da malha viária interna<sup>14</sup> e decretação de prioridade do setor de autopeças.

Diante desse quadro, surge o modelo Toyota, descrito por Coriat:

“É efetivamente no contexto do começo dos anos 50, marcados, lembremo-nos, pelas demissões em massa e pelo aumento das encomendas de guerra endereçadas à casa Toyota, que nasce verdadeiramente o sistema *Kan-Ban*. Os fornecimentos especiais destinados às tropas norte-americanas serão uma ocasião propícia à elaboração de um dos elementos-chave que asseguram o funcionamento do sistema *Kan-Ban*.

Por questões já indicadas, Toyota escolhe enfrentar este brutal aumento da demanda sem aumentar seu pessoal. Assim sendo, a única via aberta era a de uma racionalização do trabalho apoiada no maior rendimento possível do trabalho vivo, centrado não na repetição de tarefas mas na sua ampliação em fórmulas como aquelas já experimentadas no setor têxtil. Baseando-se na manipulação ou na observação simultânea de várias máquinas diferentes, esta via permitia, eficazmente, maximizar as taxas de ocupação das ferramentas e dos homens.”<sup>15</sup>

---

14 Em 1960 não havia no Japão nenhuma autopista.

15 CORIAT, Benjamin. *Pensar pelo avesso*, p.55.

Como a lógica fordista não pôde ser implementada no Japão, a Toyota decompôs o trabalho em quatro operações: transporte, produção, estocagem e controle de qualidade.<sup>16</sup>

É criado o que se chamará de “trabalho flexível”. A alta tecnologia exige um operário qualificado, capaz de operar várias máquinas, para que a produção seja realizada no menor tempo possível.

Para Stephen Wood, o toyotismo:

“é antes de mais nada, o processo pelo qual o modelo de administração japonesa desenvolve-se, expande-se em seu raio de ação e lugar de aplicação e influencia a prática da administração.”<sup>17</sup>

A fábrica agora não é mais aquele complexo enorme: agora existe uma fábrica-mãe, que faz o produto final, mas não produz todos os componentes desse produto.

A fábrica-mãe faz apenas as chamadas “atividades principais”, o restante é terceirizado. O número de empregos diretos diminui, pois a meta é produzir muito, mas com o menor número de empregados possível. Entretanto, tais empregados devem-se envolver o máximo possível com a vida da empresa e, pelo envolvimento, a empresa retribui, como retrata Coriat:

“Trata-se de um conjunto de contrapartidas implícitas ou explícitas, dadas aos sindicatos e aos trabalhadores das grandes empresas em ‘troca’ de seu engajamento na produção. É em particular neste período que se fixa de maneira mais nítida o sistema de ‘emprego vitalício’ e de salário ‘por antiguidade’, práticas que só têm sentido se esclarecermos que estão baseadas na instaura-

---

16 GOUNET, Thomas. *Op. cit.*, p.261.

17 WOOD, Stephen J. Toyotismo e/ou japonização. In: *Sobre o modelo japonês: automatização, novas formas de organização e relações do trabalho*, p. 73.

ção de mercados internos quase sistemáticos, para uma parte importante dos trabalhadores dos grandes grupos.”<sup>18</sup>

O toyotismo tem traços básicos, diferenciando-se do fordismo em alguns pontos e sendo seguido pelo Ocidente. Segundo Ricardo Antunes, são traços básicos do toyotismo:

- “1) *uma produção muito vinculada à demanda*, visando atender às exigências *mais individualizadas* do mercado consumidor, diferenciando-se da produção em série e de massa do taylorismo/fordismo. Por isso sua produção *é variada e bastante heterogênea*, ao contrário da homogeneidade fordista;
- 2) fundamenta-se no trabalho operário em *equipe*, com *multi-variedade* de funções, rompendo com o caráter parcelar típico do fordismo;
- 3) a produção se estrutura num processo produtivo flexível, que possibilita ao operário operar *simultaneamente* várias máquinas (na Toyota, em média até 5 máquinas), alterando-se a relação *homem/máquina* na qual se baseava o taylorismo/fordismo;
- 4) tem como princípio o *just in time*, o melhor aproveitamento possível do tempo de produção;
- 5) funciona segundo o sistema de *Kan-ban*, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque. No toyotismo, os estoques são mínimos quando comparados ao fordismo;
- 6) as empresas do complexo produtivo toyotista, inclusive as terceirizadas, têm uma estrutura horizontalizada, ao contrário da verticalidade fordista. Enquanto na fábrica fordista aproximadamente 75% da produção era realizada no seu interior, a fábrica toyotista é responsável por somente 25% da produção, tendência que vem se intensificando ainda mais. Essa última prioriza o que é central em sua especialidade no processo

---

18 CORIAT, Benjamin. *Op. cit.*, p. 46.

produtivo (a chamada “teoria do foco”) e transfere a “terceiros” grande parte do que antes era produzido dentro de seu espaço produtivo. Essa *horizontalização* estende-se às subcontratadas, às firmas “terceirizadas”, *acarretando a expansão dos métodos e procedimentos para toda a rede dos fornecedores*. Desse modo, flexibilização, terceirização, subcontratação, CCQ, controle de qualidade total, *Kan-ban*, *just in time*, *team work*, eliminação do desperdício, “gerência participativa”, sindicalismo de empresa, entre tantos outros pontos, são levados para um espaço ampliado do processo produtivo;

7) organiza os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), constituindo grupos de trabalhadores que são *instigados* pelo capital a discutir seu trabalho e desempenho, com vistas a melhorar a produtividade das empresas, convertendo-se num importante instrumento para o capital apropriar-se do *savoir faire* intelectual e cognitivo do trabalho, que o fordismo desprezava.”<sup>19</sup>

Tatiana Penna Oliveira traz em seu quadro a comparação dos modelos, mostrando claramente os traços descritos por Ricardo Antunes e Coriat:

DIF. QUANTO	TAYLORISMO	FORDISMO	TOYOTISMO
<b>Tempo</b>	“tempo alocado”	“tempo imposto”	“tempo partilhado”
<b>Tecnologia</b>	Cronômetro	Esteira rolante	Trabalho em “U”
<b>Trabalho efetivo</b>	Existência de “tempos mortos”	Menor porosidade	
<b>Postos de Trab.</b>	Postos individuais	Postos fixos	
<b>Salário</b>	Sobrevivência	<i>Five Dollars Day</i>	
<b>Política</b>	Transição do liberalismo	<i>Welfare state</i>	Pós-modernidade

19 ANTUNES, Ricardo. *A questão do emprego no contexto da reestruturação do trabalho no final do século XX*, p. 54-55.

<b>Trabalhador</b>	Início da		
	homogeneização	Operário massa	Aumento de terceirizados, temporários, autônomos.
<b>Autoridade</b>	Física	Fiscalização por supervisor	Através das equipes. Controle pessoal. Ausência de supervisor.
<b>Ênfase</b>	Tarefas	Controle	Comunicação <sup>20</sup>

O resultado da aplicação de todos os passos organizacionais visa o que Gounet chamou de cinco zeros:

- “– zero de atrasos: a demanda puxa a produção, o fluxo comanda o crescimento; um cliente não deve esperar para comprar um carro;
- zero de estoques: apenas são permitidas as reservas de base;
- zero de defeitos: cada posto de trabalho controla a qualidade do trabalho do posto de trabalho precedente;
- zero de panes: as máquinas nunca são usadas com capacidade plena e são escolhidas não em função do seu avanço técnico, mas de sua função na cadeia; para uma operação simples é preferível uma máquina simples;
- zero de papéis: o *Kan-ban* reduz bastante as ordens administrativas e a papelada em geral.”<sup>21</sup>

Entretanto, para que todos esses zeros aconteçam, os empregados têm que trabalhar com a quase totalidade de sua capacidade de produção.

20 OLIVEIRA, Tatiana Penna de. *Teletrabalho:fatos* – suportes para sua caracterização. Faculdade Mineira de Direito da PUC/MG, 2003, p. 86. (Dissertação, Mercado em direito do trabalho).

21 GOUNET, Thomas. *Op. cit.*, p. 29.

Há o chamado gerenciamento *by stress*. Além da pressão do sistema de luzes, há também a pressão dos próprios colegas de produção.

Esse sistema de organização permite aos donos dos meios de produção, por intermédio de seus gerentes e prepostos, cobrar envolvimento integral do empregado, que se sente ameaçado com a perda do emprego.

A atualização e o aperfeiçoamento são cobrados a todo tempo, além da necessidade de o empregado desempenhar várias funções.

O saber operário agora é apropriado de outra maneira, pois já se sabe que no processo de produção, mesmo com movimentos repetitivos, o operário cria.

Estimula-se a apresentação de sugestões que vão desde reivindicações com relação ao almoço, até a sugestão de aperfeiçoamento da caixa de marchas de um veículo.

As melhores sugestões recebem prêmios como canetas, bonés ou camisas com o logotipo da empresa<sup>22</sup>. Entretanto, não são incomuns as afirmações de empregados de multinacionais, que adotam o modelo toyotista, no qual suas sugestões foram implementadas e o prêmio correspondente não lhes foi concedido.

Ressalte-se que sugestões operárias, às vezes, fizeram com que a empresa economizasse milhões, como já aconteceu repetidas vezes na indústria automobilística.

O caráter familiar que as empresas tentam impor, como forma de justificar as equipes, vai mais longe, envolvendo a família de sangue do empregado, através da realização de festas anuais, ocasião em que são trazidos os pais, esposas e filhos para conhecerem o ambiente de trabalho dos empregados, que, não raras às vezes, é mascarado, de molde a se apresentar como uma fábrica limpa e agradável.

Além dessas, são estimuladas as festas de bodas de casados e de quinze anos das filhas dos empregados. A empresa, neste ponto,

---

22 Atualmente algumas empresas têm premiado seus empregados com eletrodomésticos, dando assim um caráter familiar à empresa.

ainda está presente na assistência social e no subsídio para a compra de medicamentos.

Todas as medidas descritas são tomadas no intuito de trazer para o lado do capital o apoio familiar. Afinal, se o empregado estiver trabalhando além do limite de suas forças, com a exigência reiterada de horas extras, ouvirá dos seus familiares palavras de apoio em favor da empresa, alertando-o para que não reclame, pois melhor emprego não será por ele obtido.

Essa estratégia é utilizada por diversas empresas, em vários países, como o Brasil.

Por fim, o último ponto a ser analisado sobre o toyotismo é a terceirização.

O modelo japonês fracionou a produção, criando a figura do empregado terceirizado, como relata Gounet:

“A Toyota impõe aos fornecedores seu sistema de produção: máxima flexibilidade, obrigação de instalar-se em um raio de 20 km de suas fábricas, para reduzir o transporte, emprego do *Kan-Ban* dentro da fábrica de autopeças e entre esta e a Toyota. Aproveitando as condições mais penosas de trabalho nas subcontratadas (os custos salariais são geralmente 30 a 50% inferiores), a montadora fixa as condições de preço, prazo e qualidade dessas empresas, de modo a produzir veículos a baixo custo, *just-in-time* e de qualidade impecável.”<sup>23</sup>

A terceirização<sup>24</sup> foi pensada não só para o barateamento dos custos, mas com nítido propósito de fracionar a classe trabalhadora, desarticulando o movimento sindical.<sup>25</sup> Uma fábrica que tem grande

---

23 GOUNET, Thomas. *Op. cit.*, p. 26.

24 A respeito da terceirização com um estudo profundo sobre o tema, bem como sobre “controle civilizatório da terceirização” consultar: DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*, São Paulo, LTR: 2003.

25 Na época da implantação do toyotismo, os sindicatos japoneses eram fortes e articulados. A terceirização e a perenização dos empregos desarticularam o sindicalismo dos anos 50/60 no Japão.

número de empregados terceirizados dificilmente poderá ser paralisada, através de uma greve.

Por sua vez, o movimento sindical não soube se estruturar diante desse novo quadro do mundo do trabalho. Vários sindicatos passaram a adotar, eles próprios, as técnicas do toyotismo, como qualidade total, e despedindo em massa. Entretanto, muitos sindicalistas – principalmente cutistas – mesmo com dificuldade de mobilização (às vezes pelo medo do desemprego, às vezes pela não mobilização dos terceirizados e quartizados), lutam e conseguem algumas conquistas nesse campo.

A propósito, afirma João Bernardo: “Na Volkswagem e Ford os metalúrgicos conquistaram o direito à negociação prévia de qualquer transferência de atividade para terceiro”.<sup>26</sup>

E continua: “negociar o ritmo a que se processam as demissões e a terceirização é uma coisa. Outra muito diferente é mobilizar os desempregados e terceirizados”.<sup>27</sup>

#### 4 CARTAS DE FÁBRICA

O Sindicato dos Metalúrgicos de Betim, Igarapé e São Joaquim de Bicas, no estado de Minas Gerais, editou algumas cartas encaminhadas até a diretoria do órgão. A leitura das cartas retrata exatamente a realidade do trabalhador em empresas administradas no método toyotista, em que são precarizadas a contratação e os salários e pressionados os trabalhadores, uma vez que a cobrança por qualificação não se reflete na compensação salarial.

Apresenta-se a seguir a transcrição de algumas das cartas trazidas pela obra:

---

26 BERNARDO, João. *Transnacionalização do Capital e fragmentação dos trabalhadores*: ainda há lugar para os sindicatos, p. 86.

27 BERNARDO, João. *Op. cit.*, p. 86.

“Com esta carta, gostaria que a empresa-mãe ou a terceira desse uma resposta para nós funcionários: ultimamente não estamos tendo motivação nenhuma para trabalhar. Estamos saindo de casa empregados e retornamos desempregados, porque a terceira está substituindo todos os funcionários. E, com isso, está perdendo a qualidade dos serviços. E todos os cursos que a empresa-mãe investiu em nós. Prova disto que, hoje, na mecânica, no G. 09, até os relatórios de permanência de caminhão para descarga na plataforma são adulterados para que os mesmos não passem dos objetivos do tempo de descarga. Coisa que quando era na empresa-mãe, a realidade era outra.

A realidade, hoje, para nós, funcionários da terceira, é apenas aguardar a chefia comunicar a dispensa. Porque, hoje, na terceira, todos os funcionários são desempregados amanhã. Porque ela está contratando funcionários para receber a metade.”

“Senhores diretores do sindicato, venho, através desta, fazer um desabafo, por favor e pelo amor de Deus, publique essa e rasgue, por favor, pois preciso do emprego.

Essa empresa não basta ter mandado nossos colegas embora sem dar a mínima satisfação e agora está quase matando nós que ficamos, por enquanto, de tanto trabalhar. A gente tem que fazer serviço para três ou quatro homens de uma vez. O tal banco de horas a gente trabalha, trabalha todos os sábados, e só fica devendo. Isso não dá mais para aguentar. O incompetente do Condutor de Processo Industrial só olha em favor da empresa. O tal do Representante por oficina só presta para mandar peão embora, mais nada.

Não sabemos onde vamos parar com esse tal de banco ladrão de horas de peão. Sindicato, mande este recadinho para essa empresa para ver se ela pára com isso. Por favor, publique essa e rasgue-a, por favor, não posso ir embora agora.

Ass.: um lesado com o banco de horas.”

“Quero fazer uma reclamação quanto ao banco de horas na oficina 73, em todas as equipes. Pelo acordo anterior, para se pagar horas tinha-se que colocar uma circular nos quadros de aviso com uma semana de antecedência. Agora, estamos tendo que assinar na quinta-feira um acordo para a compensação de horas e trabalhar no sábado da mesma semana. E isso é só para quem deve horas, pois quem não deve não trabalha.

Quero saber também a respeito da terceirização. Estão dizendo que não vai dar certo. Quem irá nos pagar, na Justiça, insalubridade, periculosidade, promoções, entre outros direitos?

A chefia está tentando comprar a consciência do peão, dizendo que iremos trabalhar para dois grandes grupos, que iremos trabalhar para a maior montadora de carros do mundo. Só falta dizer que iremos receber o salário de São Caetano, no ABC.

Acreditar que a terceirização vem para melhorar deixa de ser ingenuidade do peão e passa a ser burrice. Basta ver as melhorias que vieram para outros terceirizados.

A choradeira da peãozada é geral. Sugiro ao sindicato que faça um plebiscito para saber a opinião dos trabalhadores. E se estão dispostos a fazer alguma coisa para melhorar. Se não estiverem dispostos, sugiro aos companheiros que não falem mal do sindicato, porque, na mecânica, como em outras oficinas, o peão fica colocando a culpa no sindicato para esconder a sua covardia.

A terceirização da mecânica promete ser tão boa, mas tão boa, estão tão preocupados com os trabalhadores, que não estão querendo nem pagar o acerto. Estão querendo roubar o dinheiro dos trabalhadores.

Não acredito que patrão faça mudanças para melhorar para os trabalhadores.”

“Na empresa, como se não bastasse, o excesso de trabalho e o acúmulo de tarefas para serem executadas todos os dias, devido à redução da mão-de-obra com a demissão de vários companheiros de nossas equipes... hoje, a meu ver, não tem como haver mais redução. Porém, a empresa acha que ainda há

como reduzir mais, pois a mesma nos colocou sob pressão, contratou uma empresa de auditoria interna para que fique o tempo todo perseguindo e cobrando cada vez mais de nós trabalhadores e com arrogância, às vezes, com ignorância. Chama até atenção dos nossos colegas.

Não podemos nem mesmo tomar o nosso café sossegado, pois ela fica nos cantos anotando o tempo de parado.

Alguns colegas de trabalho, ao invés de se mobilizarem e fazerem alguma coisa a nosso favor, ficam de pés e mãos atados, com medo da repressão.

Chega disso, somos profissionais, sabemos da necessidade da manutenção e a importância dela. Por isso, basta de repressão e chega de bobeira.”

“Eu sou operador de processo das prensas. Eu pergunto: até quando, para se fazer qualidade, eu terei que acabar com a minha qualidade de visão?

Sabe por quê? Foram instaladas, na frente e atrás das prensas, duas lâmpadas muito fortes que estão dando dores nas vistas, mesmo sem olhar diretamente para elas. Futuramente, estaremos em primeiro lugar em qualidade de peças, mas cegos. Peço possível que seja publicado no próximo boletim.

Atenciosamente.

Operador de Processo.”

O grau de humanidade e o lamento das cartas mostram os efeitos maléficos do capital. O modelo toyotista transforma o trabalhador em peça descartável:

“A diferença, porém, é que, em lugar da evolução mecânica, com a produção em série, da nacionalização fordista ou taylorista, agora o próprio homem vai se tornando desnecessário à produção do lucro. Como se fazia com velhas máquinas, ele torna-se ‘sucata’.

Desta 'sucata social' é composta toda a massa dos 'excluídos', entre os quais não se encontram apenas os que habitam debaixo de pontes e viadutos ou nos morros onde são genericamente tratados como criminosos, mas também os que pela perda das condições de trabalho correm a ameaça do mesmo destino.<sup>28</sup>

Quando se tem um quadro de desemprego e um exército de reserva de mão-de-obra pronto para ocupar qualquer posto de trabalho, por mais precário e mal remunerado que seja, haverá sempre um trabalhador que sujeita-se-á às condições impostas, no sistema capitalista.

## 5 A GLOBALIZAÇÃO<sup>29</sup>

A revolução da microeletrônica, a facilitação dos transportes e a saída do Estado dos principais setores da economia, invertendo a ordem (nos anos 70 as empresas corriam atrás dos governos e hoje ocorre exatamente o contrário), a criação dos blocos econômicos e a interligação das economias, consolidaram o que se chama "globalização".

James Petras diz que a globalização não é um fenômeno novo:

---

28 SOUZA, Dimas Antônio. *Op. cit.*, p.18.

29 Segundo leciona François Chesnais, na França, o termo usado é "mundialização", entretanto, tal nomenclatura "encontrou dificuldades para se impor, não apenas em organizações internacionais, mesmo que supostamente bilíngües, como a OCDE, mas também no discurso econômico e político francês. Isso deve-se, claro, ao fato de que o inglês é o veículo lingüístico por excelência do capitalismo e que os altos executivos dos grupos franceses estão entupidos dos conceitos e do vocabulário em voga nas *business schools*. Mas também, com certeza, ao fato de que o termo 'mundialização' tem o defeito de diminuir, pelo menos um pouco, a falta de nitidez conceitual dos termos 'global' e 'globalização'. A palavra 'mundial' permite introduzir, com muito mais força do que o termo 'global', a idéia de que, se a economia se mundializou, seria importante construir depressa instituições políticas mundiais capazes de dominar o seu movimento" (CHESNAIS, François. Um programa de ruptura com o neoliberalismo, p. 24). Neste trabalho, será usado o termo globalização.

“A globalização começou no final do século XV, com o surgimento do capitalismo e sua expansão além-mar: a conquista e exploração da Ásia, África e América Latina e as colônias de brancos no norte da África e na Austrália foram, todos eles, casos de ‘globalização’. Noutras palavras, desde o início a globalização esteve associada com o imperialismo (o elo global estava baseado na acumulação capitalista europeia através da exploração do Terceiro Mundo) e seu ímpeto esteve sempre concentrado em instituições estatais imperiais, em configurações específicas de classe, em tirar recursos da economia doméstica para financiar conquistas além-mar e acumulação privada, em exploração do Terceiro Mundo, em comércio interimperial, em companhias comerciais que integravam e se apropriavam de recursos e exploravam o trabalho barato e em trocas internacionais (em termos desiguais) de produtos primários.”<sup>30</sup>

Neste contexto, o compromisso do capital é apenas com o lucro. A propósito, observa Sebastião Geraldo de Oliveira:

“Na lógica globalizante o capital procura os locais dos menores custos de produção e desloca o produto até o consumidor em qualquer parte do mundo. O produto importado chega com preço competitivo, muitas vezes abaixo do custo de produção interna, comprometendo ou mesmo inviabilizando o empreendimento nacional. Os países com mais regulamentação e encargos sociais perdem investimentos para aqueles que conferem menores direitos aos trabalhadores. Segundo afirma Ricardo Antunes, professor de Sociologia da Unicamp, ‘A globalização do capital integra para fora e desintegra para dentro’. Não é objetivo do empresário a criação de empregos, seu propósito naturalmente é o lucro.”<sup>31</sup>

---

30 PETRAS, Yames; VELTMEYER, Henry. *Hegemonia dos Estados Unidos no novo milênio*, p. 63-64.

31 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Declínio do emprego*, p.31.

Além da volatilidade do capital, os mercados interligados ficam cada vez mais frágeis. É impressionante, por exemplo, como a queda da Bolsa de Jacarta, na Indonésia, pode afetar tão fortemente o Brasil.

O mundo atualmente passa por um processo de massificação da cultura, da informação e da economia. Entende-se por massificação da cultura, a imposição dos costumes europeus e norte-americanos ao resto do mundo; por massificação da informação, a utilização de veículos globais, como a Internet e a CNN; por massificação da economia, a formação de grandes blocos econômicos que repartem entre si o globo terrestre.

Deve-se entender que existem dois pólos neste processo: o pólo ativo ou centralizador e o pólo passivo ou periférico.

No pólo ativo encontram-se os países que ditam a cultura mundial, controlam a informação e o mercado econômico. São os países capitalistas desenvolvidos, notadamente a União Européia e os Estados Unidos.

No pólo passivo encontram-se os países que têm suas culturas locais esmagadas, informação distorcida e dominação econômica. São os chamados países periféricos, notadamente localizados na América Latina, África e Sudeste Asiático.

O Brasil, como parte da América Latina, coloca-se, diante da modernidade ditada pelos países centrais, na periferia, servindo para atender aos interesses desses países.

Vive-se hoje uma época de profundas e intensas transformações. Não seria errado afirmar que o mundo sofreu mais transformações nos últimos anos, do que nas últimas três décadas.

Com o fim da Guerra Fria (e o conseqüente alívio das tensões que a acompanhavam), percebem-se várias conseqüências. Por um lado, nota-se o aumento da cooperação internacional, exemplificada com a formação dos grandes blocos econômicos. Por outro, assiste-se à dilaceração de muitos países, decorrente de uma grande instabilidade política, do ressurgimento do nacionalismo, da violência gerada pela xenofobia, racismo e da violência religiosa. Se antes podiam-se

justificar os conflitos por uma bipolarização ideológica, hoje há uma diversidade e complexidade de causas. A recessão econômica alargou as diferenças entre os países ricos e pobres (no plano externo) e entre os diferentes setores da sociedade (no plano interno). O desemprego e a pobreza extrema crescem em ritmo alarmante.

Michel Chossudovsky leciona que:

“Tanto no Sul como no Leste, a compressão dos padrões de vida (sem falar na falência das instituições) desde o começo dos anos 80, foi consideravelmente maior do que a experimentada pelos países ricos durante os anos 30. A globalização da pobreza neste final do século XX não tem precedente na história mundial. Todavia, essa pobreza não se deve a uma ‘escassez’ de recursos humanos e materiais, mas, antes, a um sistema global de oferta excessiva nutrido pelo desemprego e pela minimização do preço da mão-de-obra em todo o mundo.”<sup>32</sup>

A partir de 1990 agrava-se o desemprego em todos os países do mundo. O mais grave dessa situação global é que mesmo os especialistas que têm convicção numa onda de crescimento econômico percebem que haverá o surgimento de poucos empregos, que não atenuarão a situação.

A globalização da economia faz-se acompanhar do incremento do protecionismo nos países centrais e das iniciativas, de tantos países, de formação de blocos econômicos e esquemas de integração regional e sub-regional, reveladoras da debilitação do Estado e de sua vulnerabilidade e insuficiência ante as exigências crescentes de competitividade no mercado internacional. A atual opção de vários países por modelos de economia de livre mercado tem-se feito acompanhar de uma crescente negligência do poder público quanto à vigência e garantia dos direitos econômicos e sociais.

---

32 CHOSSUDOVSKY, Michel. *A globalização da pobreza*, p. 21.

Para Chesnais:

“A perda, para a esmagadora maioria dos países capitalistas, de boa parte de sua capacidade de conduzir um desenvolvimento parcialmente autocentrado e independente – muitos se fundiram, foram absorvidos – o desaparecimento de certa especificidade dos mercados nacionais e a destruição, para muitos Estados, da possibilidade de levar adiante políticas próprias, não são *consequência mecânica* da globalização, intervindo como processo ‘externo’, sempre mais coercitivo, impondo a cada país, a seus partidos e a seus governos uma determinada linha de conduta. Sem a intervenção política ativa dos governos Thatcher e Reagan, e também do conjunto dos governos que aceitaram não resistir a eles, e sem a implementação de políticas de desregulamentação, de privatização e de liberalização do comércio, o capital financeiro internacional e os grandes grupos multinacionais não teriam podido destruir *tão depressa e tão radicalmente* os entraves e freios à liberdade deles de se expandirem à vontade e de explorarem os recursos econômicos humanos e naturais, onde lhes for conveniente.”<sup>33</sup>

A globalização dos mercados, por sua vez, gera padrões de consumo insustentáveis, se não desastrosos, nas sociedades menos desenvolvidas economicamente. A degradação do meio ambiente e o aumento da população somam-se a todos esses fatores, que geram grandes movimentos migratórios, atribuídos a uma diversidade de causas (políticas, econômicas, sociais), inclusive violações sistemáticas dos direitos humanos.

Desaparecem os velhos parâmetros ou pontos de referência próprios da Guerra Fria, marcada pela perversidade da “lógica” – ou

---

33 CHESNAIS, François. *Mundialização do capital*, p. 32.

desesperada falta de lógica – do chamado “equilíbrio do terror”, mas nem por isso o mundo torna-se mais seguro. Os novos conflitos internos levam, em casos extremos, à fragmentação ou desintegração do próprio Estado.

Essa dimensão humana universal hoje forma parte de uma educação, enquanto atualmente é concebida como a incorporação a um patrimônio cultural humano, em que a estrutura política do mundo contemporâneo é um dado relevante.

As opiniões sobre a globalização, em regra, só são cem por cento favoráveis à ela quando emitidas por pessoas ligadas à proposta neoliberal. Dizia, por exemplo, o ex-presidente Fernando Henrique Cardoso:

“A globalização está multiplicando a riqueza e desencadeando forças produtivas numa escala sem precedentes. Tornou universais valores como a democracia e a liberdade. Envolve diversos processos simultâneos: a difusão internacional da notícia, redes como a Internet, o tratamento internacional de temas como o meio ambiente e Direitos Humanos e a integração econômica global.”<sup>34</sup>

Para Antônio Delfim Neto:

“A globalização é a revolução do fim do século. Com ela a conjuntura social e política das Nações passa a ser desimportante na definição de investimentos. O indivíduo torna-se uma peça na engrenagem da corporação. Os países precisam se ajustar para permanecer competitivos numa economia global – e aí não podem ter mais impostos, mais encargos, ou mais inflação que outros.”<sup>35</sup>

---

34 NASCIMENTO NETO, Antenor. A roda Global. *Revista Veja*, n. 14, p. 82.

35 NASCIMENTO NETO, Antenor. A roda Global. *Revista Veja*, n. 14, p. 83.

Tais opiniões ajudam a formar o que se vem chamando de “pensamento único”.<sup>36</sup> É a globalização da economia mundial direcionada pela escola econômica neoliberal.

Em sua obra irretocável,<sup>37</sup> Milton Santos fala sobre:

“uma dupla tirania, a do dinheiro e a da informação, intimamente relacionadas. Ambas, juntas, fornecem as bases do sistema ideológico, que legitima as ações mais características da época e, ao mesmo tempo, buscam conformar segundo um novo *ethos* relações sociais e interpessoais, influenciando o caráter das pessoas.”<sup>38</sup>

Não se admite ter opinião diversa dos governantes neoliberais. Assevera Sérgio Alberto de Souza:

“Evidentemente, há uma estratégia ‘neoliberal’ de conquista hegemônica. O que estamos presenciando é um processo amplo de redefinição global das esferas social, política e pessoal, no qual complexos e eficazes mecanismos de significação e representação são utilizados para criar e recriar um clima favorável à visão social e política liberal. Sorrateiramente, o que está em jogo não é, apenas, uma reestruturação neoliberal das esferas econômica, social e política, mas uma reelaboração e redefinição das próprias formas de representação e significação social, da qual a do desemprego dos trabalhadores é uma das ‘faces’ mais cínicas.”<sup>39</sup>

Para o neoliberalismo, a globalização é inquestionável e a forma é a que está posta. Marco Aurélio Nogueira aborda o tema:

---

36 A expressão foi cunhada por Ramonet.

37 “Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal”.

38 SANTOS, Milton. *Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal*, p. 37.

39 SOUZA, Sérgio Alberto de. *Direito do trabalho, neoliberalismo e barbarie*, p. 39.

“...ah! Mas a globalização é inevitável. Ah! A revolução tecnológica é inevitável. Essa idéia que é de orientação puramente fatalista freqüente com muita facilidade o nosso imaginário, freqüente com muita facilidade o discurso oficial no mundo de hoje.”<sup>40</sup>

Em nome da governabilidade e da empregabilidade tudo se permite, até mesmo a usurpação dos direitos dos trabalhadores.

Mas felizmente este discurso hegemônico vem perdendo força, justamente por causa das mazelas do neoliberalismo. Como bem diz Maurício Godinho Delgado, “a década de 90 pode ser chamada de década da irresponsabilidade social”.<sup>41</sup>

E são esses desrespeitos sociais que ajudam a quebrar o discurso único, pois o que está posto não é tão colorido como diziam Fernando Henrique Cardoso e Delfim Neto. Há muitas contradições, muita diferença social, há muita miséria.

A possibilidade da ampla participação de opiniões é fundamental para se montar a resistência a implantações de projetos estranhos ao paradigma democrático, como denuncia Bruno Wanderley Júnior:

“A voracidade sem limites do neoliberalismo, representada pelas potências econômicas do G-7 e pelos organismos financeiros internacionais, comanda as rédeas das políticas internas dos países em desenvolvimento. Alguns deles, como o Brasil, passam a implantar reformas constitucionais que, de tão incoerentes, passam a ser chamadas de ‘golpe de Estado institucional’.”<sup>42</sup>

---

40 NOGUEIRA, Marco Aurélio. O Estado e o mercado frente a reestruturação produtiva e aos novos métodos de gestão. In: *Globalização, trabalho e desemprego*, p.176.

41 Aula de encerramento da cadeira de Direito Individual do Trabalho, do Mestrado da PUC/MG, realizada em 4 de dezembro de 2001.

42 WANDERLEY JÚNIOR, Bruno. *Consórcio internacional de meio ambiente*, p. 208.

Além dos fenômenos aqui descritos, a globalização particularmente traz duas questões que devem ser analisadas em separado: a formação dos grandes blocos econômicos e a consolidação do chamado “neoliberalismo”. Passa-se portanto a analisá-los separadamente, inclusive para que se compreenda com mais exatidão o seu impacto na vida dos trabalhadores e de seus direitos.

## 6 O NEOLIBERALISMO

Com o declínio do *Welfare State*, o intervencionismo estatal vem perdendo força. Avançam então as políticas neoliberais. Muda o referencial, quem tem que dar as cartas no jogo da economia é o mercado. Neste quadro, o pensamento corrente é diminuir o tamanho do Estado, a ordem é privatizar.

O mundo moderno traz sem dúvida alguma, uma série de contradições internas. Assim, por exemplo, têm-se guerras de etnias, como na África (algo perfeitamente possível, pois as fronteiras deste continente foram construídas artificialmente por potências européias), e ao mesmo tempo assiste-se ao processo de unificação crescente da Europa Ocidental. A informação torna-se cada vez mais ágil e uniformizada (afinal de contas, tem-se a imposição da informação por parte da CNN).

O que interessa analisar inicialmente é este último fenômeno, ligado ao tema da globalização. Mas, afinal, o que é isso?

José Luiz Quadros de Magalhães afirma que:

“o termo globalização tem sua origem na literatura destinada às firmas multinacionais, designando inicialmente um fenômeno limitado a uma mundialização da demanda se enriquecendo com o tempo até o ponto de ser identificada atualmente a uma nova fase da economia mundial.”<sup>43</sup>

---

43 MAGALHÃES, José Luiz Quadros de. *Direito constitucional*, p. 73.

Essa nova fase mencionada constitui-se do neoliberalismo. Apurando-se ainda mais o estudo realizado por José Luiz Quadros de Magalhães, depreende-se a idéia de que a globalização seria um instrumento na implementação daquele paradigma. Nesse ponto, depara-se com uma nova pergunta: no que constitui o paradigma do Estado Neoliberal?

Num primeiro instante, pode-se pensar numa simples retomada do antigo modelo liberal, em que não se tem a participação estatal, exceto em questão de segurança. Mas esta seria uma falsa afirmação. Na verdade, o neoliberalismo apresenta-se muito mais complexo.

Deve-se enxergar o fenômeno de modo universal. Não se tem mais hoje a divisão entre países capitalistas e socialistas (muito embora persista a brava resistência de algumas nações no modelo esquerdista). Atualmente, a divisão é bem mais perversa, entre ricos e pobres, mais especificamente entre os países centrais (América Anglo-Saxônica, Europa Ocidental, Japão, Austrália e Nova Zelândia) e países periféricos (América Latina, Europa Oriental, a quase totalidade da Ásia, África e pequenos países da Oceania).

Enquanto os países centrais aplicam políticas protecionistas com relação ao mercado interno, os países periféricos são forçados pelos centrais a abrirem sua economia. É simples a lógica: indústrias do Primeiro Mundo, à procura de mais lucro, migram para os países pobres, onde encontrarão condições trabalhistas muito piores que em suas nações de origem, com maior exploração do trabalhador. Além disso, uma série de benefícios tributários lhes é oferecida.

A lógica é absurda: ao mesmo tempo que empregos surgem através das multinacionais, as empresas domésticas sofrem quebras, e o desemprego gerado não é absorvido. Por isso, é correto afirmar que o neoliberalismo encontra-se intimamente relacionado com o desemprego nos países periféricos.

E para piorar, para se implementar o modelo neoliberal destroem-se as conquistas sociais dos trabalhadores. E mais: no caso brasileiro, uma série de mudanças na Constituição da República de

1988 simplesmente leva ao final de seu paradigma original, que é o do Estado Democrático de Direito.

Ensina Sebastião Oliveira:

“No pensamento neoliberal, que ganha corpo, trabalha-se para ‘desmontar’ o Estado de bem estar social, abolindo as políticas assistencialistas. As medidas de apoio ao desempregado, direitos previdenciários, garantias do funcionário público, políticas de amparo à saúde e à educação estão perdendo espaço, já que o propósito é livrar o Estado desses encargos. Privilegia-se a estabilidade financeira, desconsiderando a política do emprego.”<sup>44</sup>

Para atrair o capital estrangeiro tudo é possível: redução de impostos para o capital externo, precarização do emprego, avanço da terceirização e flexibilização das leis trabalhistas.

Afirma Ethan B. Kapstein:

“justamente no momento em que os trabalhadores mais necessitam do Estado-Nação como amortecedor, para absorver os choques da economia mundial, ele está os abandonando.”

É sem dúvida a tentativa de alterar a lógica protetiva do Direito do Trabalho para uma lógica flexível.

---

44 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. cit.*, p.32.

## Capítulo 6

# A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E A TENTATIVA DE DESINTEGRAR AS CONQUISTAS DOS TRABALHADORES

“Agora são os empregadores e não os empregados que tem reivindicações, surgindo as idéias de flexibilização e desregulamentação, o que conduz ao fim do Direito do Trabalho, aumentando a injustiça social que se traduz na má distribuição de renda, provocando elevação do número de pessoas excluídas, sem esperança dentro do sistema e que passam a ser tratadas como elimináveis.”

Jorge Luiz Souto Maior



A partir de quatro pontos analisar-se-á o surgimento do fenômeno da flexibilização do Direito do Trabalho:

1. a implantação das políticas neoliberais;
2. o fenômeno da globalização;
3. o desemprego estrutural;
4. a aceitação das teorias econômicas pelo Direito Estatal.

## **1 A IMPLANTAÇÃO DAS POLÍTICAS NEOLIBERAIS**

Com a ascensão de Margareth Thatcher e Ronald Regan ao poder na Inglaterra e Estados Unidos da América, respectivamente, o mundo começa a ver uma nova ideologia sendo implementada, a do Estado Mínimo. A partir de agora, o mercado é que ditará o seu próprio ritmo. A intervenção estatal passa a ser exceção. Temas como saúde e educação também passam às mãos da iniciativa privada.

O Estado se encolhe.

## **2 O FENÔMENO DA GLOBALIZAÇÃO**

A alta tecnologia – representada pela microeletrônica, pelos computadores, pela rede mundial de telecomunicações – tornou-se mais barata e rápida a comunicação, permitindo às pessoas e, conseqüentemente, às empresas falarem em qualquer lugar do mundo, a qualquer hora, em tempo real, pagando o preço de ligação local. Ao

mesmo tempo, os transportes tornaram-se muito mais rápidos, permitindo o deslocamento de mercadorias em tempos inimagináveis. Tudo isso possibilitou às empresas produzir em qualquer parte do planeta, fazendo com que o capital procurasse mercados onde a mão-de-obra fosse mais barata, para gerar um lucro maior aos donos dos meios de produção.

### **3 O DESEMPREGO ESTRUTURAL <sup>1</sup>**

Com a crise do petróleo, a saída do capital produtivo para a especulação na esfera financeira e a automação sem limites, dentre outros fatores, começa-se a viver, do final dos anos 80 em diante, o chamado “desemprego estrutural”. Os novos modelos de produção contratam pouco e extinguem postos de trabalho, aumentando a carga sobre os empregados que permanecem na empresa. Priorizam-se a terceirização e os contratos temporários.

### **4 A ACEITAÇÃO DAS TEORIAS ECONÔMICAS PELO DIREITO ESTATAL**

A fim de dar resposta ao desemprego, em função da pressão social, o Estado Neoliberal tenta atrair o capital externo.

Os governos que adotam a política neoliberal aceitam as exigências das empresas transnacionais, pois, optando pelo Estado Mínimo, procuram formas de atrair o capital estrangeiro, justificando assim a diminuição de direito dos trabalhadores como a única possibilidade de que efetivamente o capital externo se instale, gerando empregos.

Fernando Jayme é ainda mais incisivo:

---

<sup>1</sup> Para uma análise mais profunda do fenômeno do desemprego estrutural consultar: Trabalho, tecnologia e ação sindical, CHAVES, Luciano Athayde. Ed. Ammablume, São Paulo, pág 33-40.

“atualmente, os Estados submetem-se às ‘leis de mercado’ impostas por instituições e mercados financeiros internacionais e nacionais, no afã de receber investimentos provenientes de empresas multinacionais que dispõem, não raro, de mais riqueza e poder que os próprios Estados.”<sup>2</sup>

Os Estados periféricos, apesar de manipulados por esse sistema, sentem-se, segundo Celso Antônio Bandeira de Melo:

“Embevecidos narcisisticamente com a própria ‘modernidade’, surdos ao clamor de uma população de miseráveis e desempregados, caso do Brasil de hoje, que não tem ouvidos senão para este cântico monócordo, monolítica e incontrastavelmente entoado pelos interessados.”<sup>3</sup>

## 5 A FLEXIBILIZAÇÃO E SUA DEFINIÇÃO

Nesse quadro traçado acima, surge a flexibilização dos direitos trabalhistas. Para Richard Sennett:

“a palavra ‘flexibilidade’ entrou na língua inglesa no século XV. Seu sentido derivou originalmente da simples observação de que, embora a árvore se dobrasse ao vento, seus galhos sempre voltavam à posição normal. ‘Flexibilidade’ designa essa capacidade de ceder e recuperar-se da árvore, o texto e restauração de sua forma.”<sup>4</sup>

Mas, muitas vezes, não há flexibilização e sim supressão de direitos, que não permite a recuperação das perdas do trabalhador.

Souto Maior diferencia os conceitos de flexibilização e desregulamentação:

---

2 JAYME, Fernando Gonzaga. *Globalização e neo-liberalismo: obstáculos à democracia*, p.1.

3 MELO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*, p. 4.

4 SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter*, p.53.

“Por flexibilização entende-se a adaptação das regras trabalhistas à nova realidade das relações de trabalho, que permite, e muitas vezes exige, um neoordenamento do sistema jurídico, não necessariamente no sentido de regular, de modo diferente, as relações de trabalho. Por desregulamentação identifica-se a idéia de eliminação de diversas regras estatais trabalhistas, buscando uma regulamentação por ação dos próprios interessados. Ambos, no entanto, quando apoiados no pressuposto da necessidade de alteração das relações de trabalho, para fins de satisfação do interesse econômico, no que se refere à concorrência internacional, e mesmo sob o prisma interno, acabam constituindo-se na mesma idéia, sendo que o termo ‘flexibilização’ ainda possui um forte poder ideológico, por ter conceitualmente, um significado, mas atuar em outro sentido.”<sup>5</sup>

Outros autores conceituaram flexibilização. Oscar Ermida Uriarte leciona que:

“Em termos gerais e no âmbito do Direito do Trabalho, a flexibilidade pode ser definida como eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica, com a finalidade – real ou pretensa – de aumentar o investimento, o emprego ou a competitividade da empresa.”<sup>6</sup>

Acerca da flexibilização, afirma Amauri Mascaro do Nascimento:

“Flexibilização do Direito do Trabalho é a corrente de pensamento segundo a qual necessidades de natureza econômica justificam a postergação dos direitos dos trabalhadores, como a estabilidade no emprego, as limitações de jornada diária de trabalho, substituídas por um módulo anual de totalização da

---

5 MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Op. cit.*, p. 139.

6 URIARTE, Oscar Ermida. *A flexibilidade*, p. 9.

duração do trabalho, a imposição pelo empregador das formas de contratação do trabalho moldadas de acordo com o interesse unilateral da empresa, o afastamento sistemático do direito adquirido pelo trabalhador e que ficaria ineficaz sempre que a produção econômica o exigisse, enfim, o crescimento do direito potestativo do empregador, concepção que romperia definitivamente com a relação de poder entre os sujeitos do vínculo de emprego, pendendo a balança para o economicamente forte.”<sup>7</sup>

Márcio Túlio Viana leciona que “quando se fala em flexibilizar o Direito do Trabalho, o que se quer é torná-lo mais elástico, menos duro, menos rígido”, demonstrando também que o termo possui significações distintas em outros países, como na Holanda, em que significa adaptar a jornada, nos Estados Unidos, ligado à variação de funções, na Espanha, precarização de contratações, e na Itália, como sinônimo de desindexação de salários.<sup>8</sup>

Por derradeiro, Rosita de Nazaré Sidrim Nassar define flexibilização como:

“Conjunto de medidas destinadas a dotar o Direito Laboral de novos mecanismos capazes de compatibilizá-lo com as mudanças decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa exigentes de pronto ajustamento.”<sup>9</sup>

## 6 FORMAS DE FLEXIBILIZAÇÃO E LIMITES

Várias são as formas de flexibilização. As classificações a seguir, apresentadas por Oscar Ermida Uriarte, mostram algumas das possibilidades de aplicação do instituto:

---

7 NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et al.* *Op. cit.*, p. 130.

8 VIANA, Márcio Túlio. *Cooperativas de trabalho: um caso de fraude através dalei*, p.133.

9 NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. *Flexibilização do direito do trabalho*, p.20.

a) A classificação proposta por *Jean-Claude Javillier* distingue, segundo sua finalidade, três classes de flexibilização: uma de proteção, outra de adaptação e outra de desregulamentação.

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

A *flexibilidade de adaptação*, por sua parte, consistiria na adaptação, por meio da negociação coletiva (...)

A *flexibilização de desregulamentação* seria simplesmente a derrogação de benefícios trabalhistas preexistentes ou sua substituição por outros inferiores.

b) Uma segunda forma de sistematização pode ser feita *em função da fonte de Direito* flexibilizadora. Assim, segundo sua fonte formal, a flexibilidade pode ser classificada como autônoma ou heterônoma.

A *flexibilidade heterônoma*, que boa parte da doutrina europeia qualifica como ‘desregulamentação’ (...) é a flexibilidade imposta unilateralmente pelo Estado, por meio de lei ou decreto que simplesmente derroga um direito ou benefício trabalhista, diminuindo-o ou o substituindo-o por outro menor. (...)

A *flexibilidade autônoma*, por outro lado, é a flexibilidade introduzida pela autonomia coletiva. Intervém nela a vontade coletiva do ‘sujeito passivo’ da flexibilização, seja por meio de convenção coletiva, de pacto social ou acordo-padrão.”<sup>10</sup>

Héctor-Hugo Barbagelata traz, como sua criação doutrinária, limites para a chamada flexibilização. Caso esses limites fossem seguidos, os impactos da economia sobre o Direito do Trabalho seriam menores, impondo limites ao fenômeno:

---

10 URIARTE, Oscar Ermida. *A flexibilidade*, p. 10-11.

“A flexibilidade tem – ou deve ter – os seguintes limites: 1 – Sociais, pois não se trata de voltar à lei da selva, nem de criar nova cultura, mas apenas de fazer as adaptações necessárias; 2 – Sindicais, porque são os sindicatos que devem dar medida para os seus avanços; 3 – Políticas, pois, se a democracia faz nascer a proteção, a flexibilização tende a se expandir nos regimes autoritários; 4 – Jurídicos, representados pelas normas internacionais e Constitucionais que servem de freio ao legislador ordinário.”<sup>11</sup>

No Brasil, o que se vê é o que Uriarte chamou de “flexibilização heterônoma”, tema que será objeto de melhor análise nos próximos capítulos.

A palavra flexibilização tem uma aceitação muito grande, por ser um termo palatável e significar o contrário de rígido, o que o torna, como dito, simpático aos olhos e ouvidos do senso comum, que, na maioria das vezes, não detém o mínimo conhecimento acerca do assunto.

## 7 FUNDAMENTOS DA FLEXIBILIZAÇÃO

A flexibilização fundamenta-se ideologicamente na economia de mercado e na saúde financeira da empresa, justificando-se para que uma empresa saudável gere empregos. É também fundamento da flexibilização a grande massa de excluídos do mercado formal que, com a flexibilização, passaria a integrar o “mercado oficial” do trabalho e teria, portanto, mais dignidade. Todos esses argumentos assentam-se na teoria do neoliberalismo.

Segundo Uriarte:

---

11 BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Los limites de la flexibilidad del mercado de trabajo*, p. 41.

“Os fundamentos teóricos da proposta flexibilizadora são basicamente *econômicos*, de uma parte, e, de outra, *tecnológico-produtivos*, sem prejuízo da concorrência de outros fatores de origem diversa que, de uma maneira diferente, direta ou indiretamente, vêm fortalecer a referida demanda.

O principal fundamento teórico da flexibilidade – e especialmente de sua extrema variante, a desregulamentação – assenta-se nos postulados da escola econômica neoliberal.

O receituário neoliberal em matéria de trabalho é muito preciso: individualização das relações de trabalho até o limite do politicamente possível.”<sup>12</sup>

O que se observa é que esses efeitos são mais claros e devastadores nos países periféricos. Com dívidas externas estratosféricas, eles submetem-se às exigências dos países centrais a fim de conseguirem a rolagem das dívidas e a “clemência” desses mesmos países, aumentando ainda mais seu passivo.

Dessa forma, o Estado passa de protetor para desregulamentador. Como diz Roberto Pompa, citando Jorge Di Frieri:

“Jorge Di Frieri, Diretor do Centro Interamericano de Administração do Trabalho, na Memória 1983-1986, observou a crise nos países em desenvolvimento e a vinculou com a dívida externa, com as consecutivas políticas de ajustes e com a fuga de capitais. Demonstrou que os problemas dos países em desenvolvimento se agravam devido a suas pesadas obrigações financeiras e a aplicação de medidas rigorosas de reajuste com o objetivo de melhorar o balanço de pagamentos e reembolsar a dívida e seus juros elevados, o qual supõe importantes transferências de riquezas ao exterior em detrimento do emprego, dos serviços sociais e do desenvolvimento econômico e que

---

12 URIARTE, Oscar Ermida. *Op. cit.*, p. 19.

tais medidas de reajuste podem comprometer gravemente o cumprimento dos convênios da OIT, em particular os que se referem aos direitos sindicais fundamentais. Em todos os países do continente se produziu uma acentuada terceirização da mão de obra e uma notável deterioração da estrutura industrial, aumentaram os níveis de desemprego e subemprego e se configurou um amplo setor informal com níveis muito baixos de renda e produtividade. A partir da ótica neoliberal e considerando a rentabilidade da empresa, consideram-se total ou parcialmente inúteis as prestações trabalhistas em razão de sua onerosidade. Frente a crise, em lugar de maior proteção, acrescenta-se a marginalização dos trabalhadores. Desta maneira, desenvolvem-se formas de emprego ilegal ou precário.”<sup>13</sup>

No mesmo sentido e com base em documento do Banco Mundial, Luiz Salvador escreve:

“Não obstante a necessidade do respeito ao direito pleno de soberania de cada país, é de todos sabido que o Banco Mundial

---

13 *Jorge Di Frieri, director del Cnetro Interamericano de Administración del Trabajo, em la Memoria 1983-1986, observó la crisis en los países en desarrollo, que vinculó com la deuda externa, com las consecuentes políticas de ajustes y com la fuga de capitales. Señaló que los problemas de los países en desarrollo se agravan debido a sus pesadas obligaciones financieras y a la aplicación de medidas rigurosas de reajuste com miras a mejorar la balanza de pagos y reembolsar la deuda y sus intereses elevados, lo cual supone importantes transferencias de riqueza al exterior en detrimento del empleo, de los servicios sociales y del desarrollo económico, y que tales medidas de reajuste pueden comprometer gravemente el cumplimiento de los convenios de la OIT, em particular de los que se refieren a los derechos sindicales fundamentales. En todos los países del continente se produjo una acentuada terceirización de la mano de obra y un notable deterioro de la estructura industrial, aumentaron los niveles de desempleo y subempleo y se configuró un amplio sector informal com niveles muy bajos de ingresos y productividad. Desde la óptica neoliberal y considerando la rentabilidad de la empresa, se consideran total o parcialmente inútiles a las prestaciones laborales en tazon de su onerosidad. Frente a la crisis, em lugar de mayor protección, se acrecientan la marginación de los trabajadores. De esta manera se desarrollan formas de empleo ilegal o precario.* POMPA, Roberto C. *Op. cit.*, p. 2.

por seu documento técnico n. 319, como condicionante à liberação dos empréstimos internacionais, impõe aos países tomadores desses recursos, e em especial aos ditos emergentes, como Argentina e Brasil, novas concepções de Justiça, do Direito do Trabalho, de emprego, flexibilizando-se sua legislação de sustento, pela política neoliberal de prevalência do negociado sobre o legislado. As normas rígidas existentes nos códigos, constituições já não servem ao mercado. O que se pretende atualmente não é valorizar o trabalhador, mas adaptar o trabalho ao mercado: ‘a economia de mercado demanda um sistema jurídico eficaz para governos e setor privado visando solver os conflitos e organizar as relações sociais. Ao passo que os mercados se tornam mais abertos e abrangentes e as transações mais complexas, as instituições jurídicas formais e imparciais são de fundamental importância. Sem estas instituições, o desenvolvimento no setor privado e a modernização do setor público não será completo.’ Diz, ainda, a referida ‘recomendação’ que os programas de Reforma do Judiciário devem ser feitos em etapas: ‘a construção de um projeto de reforma global do Judiciário como objetivo principal, o que demanda um tempo razoável, discussões, estratégias políticas, e aos mesmo tempo se implementar alterações legislativas fracionadas que irão mudando o contexto global’.”<sup>14</sup>

A aplicação *in totum* do chamado “receituário” do Fundo Monetário Internacional ou do Banco Mundial não tem, na prática, surtido o efeito propalado pelas classes políticas dominantes que justificam a flexibilização com a melhoria de vida dos trabalhadores. Nesse sentido, diz Uriarte:

“De fato, no plano político, a necessidade de promover o emprego tem sido o grande argumento das iniciativas desregu-

---

14 SALVADOR, Luiz. *Colisão de interesses*, p. 3.

ladoras e flexibilizadoras. Mas, além de certa inconseqüência teórica (*Hayek* e *Friedman* sustentam a necessidade de um desemprego funcional para manter baixos os salários), o certo é que, na prática, os pretensos efeitos dinamizadores do emprego não se têm verificado.”<sup>15</sup>

## 8 O CASO DA FLEXIBILIZAÇÃO NA ARGENTINA: “NA FRENTE NADA, ATRÁS POEIRA”

No ano de 1995, o economista José Pastore<sup>16</sup> criticava o Brasil por manter suas normas trabalhistas rígidas e elegia como modelo o governo de Carlos Menem, na Argentina, que havia seguido todas as orientações internacionais no que tange ao Direito do Trabalho. Amparando a afirmativa, Felker analisa a situação:

“Nas últimas duas décadas, especialmente, poucos países terão feitos seus deveres de casa, conforme determinações do FMI, Banco Mundial, Governo Norte-americano e capital internacional mais aplicadamente do que os sucessivos governos argentinos.”<sup>17</sup>

Pastore dizia que “a Argentina acaba de aprovar a Lei da flexibilização do trabalho para as pequenas e médias empresas – PYMES”.<sup>18</sup> E continuava:

“Esse avanço na flexibilidade do trabalho completou a ‘lei do emprego’, aprovada em 1994, cujo objetivo era o de estimu-

---

15 URIARTE, Oscar Ermida. *Op. cit.*, p. 21.

16 As citações foram retiradas do Jornal *Folha de S. Paulo*, publicado em 6/4/1995.

17 FELKER, Reginaldo D. H. *A flexibilidade laboral e a Argentina*, p. 4.

18 Pymes é uma sigla que significa *Pequeñas y medias empresas*, indicando que esta se destina tão-somente a esses tipos de empresas.

lar a geração de empregos legais nas províncias menos desenvolvidas através de uma redução de encargos sociais de até 50%.”

Por fim, o economista conclui, analisando a conjuntura brasileira da época:

“Em suma, enquanto o mundo se flexibiliza, o nosso sistema se mantém rígido e caro. As prometidas reformas que redundariam na desregulamentação trabalhista e na redução dos encargos sociais não foram sequer encaminhadas ao Congresso Nacional. O tempo está passando. O Mercosul está tomando corpo. Vale a pena levar isso em conta.”

Com o distanciamento que o tempo proporcionou, vale a pena analisar as leis citadas por Pastore.

A Lei das Pymes n. 24.367, dentre outras coisas, criou o período de experiência de cento e oitenta dias, prorrogável por acordo ou convenção coletiva; o 13º salário, que era pago em duas parcelas, passou a ser pago em doze vezes, ou seja, no percentual de 8,33% ao mês, sem encargos sociais; em caso de dispensa, a indenização, antes fixada em um salário por ano de serviço, passou a ser de ½ salário; a jornada de trabalho, até então fixada em oito horas diárias e quarenta e oito semanais, foi flexibilizada para admitir o trabalho por até doze horas diárias, desde que mantida a média semanal de oito horas diárias; os prêmios relativos à assiduidade e à produtividade dos empregados passaram a ser concedidos conforme os critérios da empresa; e, por fim, entrando a empresa em processo de reestruturação, a lei em comento permite a suspensão ou a renegociação dos acordos e convenções coletivas celebrados.

Felker ressaltou que, apesar de os discursos neoliberais pregarem a abstenção do Estado nas relações entre o capital e o trabalho, o que se vê é uma forte atuação estatal quando o assunto é o direito de greve e a influência sindical. Tratou, ainda, do período anterior à

edição da Lei Pymes, narrando o processo pelo qual passou a Argentina, a partir de 1990, na tentativa de implementar o processo de desregulamentação dos direitos trabalhistas:

“Em 1990 o Governo emite o Decreto n. 2184/90, ultimamente complementado pelo Decreto n. 843/2000 pelo qual o Poder Executivo se arroga a faculdade de regulamentar o Direito de Greve, naturalmente para restringi-lo, – considerando os ‘serviços essenciais’, que é a forma prática e objetiva de proibir o exercício da greve, na medida que vai estendendo as hipóteses de ‘serviços essenciais’, cuja definição e configuração ficam ao arbítrio de burocratas ministeriais. (...)

Segundo pregavam os arautos do governo e das classes empresariais, para o fim de diminuir a taxa de desemprego em 1991, veio a nova Lei de Emprego, – Lei n. 24.013, que reduziu as indenizações por despedida e cria os chamados ‘Contratos basura’ (lixo), contratos a prazo determinado e sem direito à indenização ou com indenização reduzida. Passou-se a contar com cerca de vinte tipos de contratos de trabalho.

Esta seria a fórmula mágica para combater o desemprego. Ao que se acrescentou a redução das contribuições patronais e a invasão da previdência privada. A taxa de desemprego, que em 1991 era de cerca de 7%, já no ano seguinte passou a 13%, – em 98 foi a 18% e hoje está a mais de 22%.

Em 1993, pelo Decreto n. 470/93 modificou-se a regulamentação da negociação coletiva, estabelecendo que os convênios, onde interviesse um ente sindical, não requereriam mais homologação. Seriam simplesmente registrados no Ministério do Trabalho. (...)

Em 1994 foi promovido um denominado ACORDO MARCO PARA O EMPREGO, A PRODUTIVIDADE E A EQUIDADE SOCIAL entre Governo, CGT e Entidades Empresariais, – sem que nenhuma dessas entidades, seja de trabalhadores, seja

de Empresários, tenha convocado qualquer assembléia para obter a aprovação de seus associados.”<sup>19</sup>

O argentino Roberto Pompa também acrescenta dados ao quadro:

“As derrogações introduzidas pela lei 25.013 não modificaram o quadro da situação, uma vez que a eliminação da integração do mês de dispensa e a redução da indenização por antigüidade ou dispensa prevista por essa lei, atuaram como um incentivo a despedir, como evidenciam os altos índices de desemprego. A precariedade na saída do trabalho, condiciona e precariza o desenvolvimento das mesmas relações trabalhistas.”<sup>20</sup>

O uruguaio Uriarte completa o quadro, relatando a volta da Argentina – ocorrida aos poucos – para o Direito Protetivo:

“A Argentina. O presidente Alfonsín, todos vocês devem lembrar, entregou o governo para o presidente Menem, no ano de 1990, com uma hiperinflação horrorosa. Vocês todos lembram disso, não é mesmo? O que ninguém diz é que, nesse momento a taxa de desemprego na Argentina era de 6%, o que, em termos históricos, equivale a pleno emprego. Era uma taxa muito baixa de desemprego. No ano de 1991, começa o processo de flexibilização trabalhista na Argentina, para melhorar o emprego, a competitividade etc., e o desemprego aumentou para 20%. Recém-começou a diminuir no ano de 1997,

---

19 FELKER, Reginaldo D. H. *Op. cit.*, p.5.

20 *Las derogaciones introducidas por la ley 25.013 no modificaron el cuadro de situación, en razón que la eliminación de la integración del mes de despido y la reducción de la indemnización por antigüedad o despido prevista por esta ley, actuaron como un incentivo a despedir, como lo evidencian los altos índices de desempleo. La precariedad en la salida laboral, condiciona y precariza el desarrollo de las mismas relaciones laborales.* POMPA, Roberto C. *Op. cit.*, p. 21.

curiosamente quando esses contratos temporários foram eliminados.”<sup>21</sup>

O que se conclui é que a transformação dos direitos dos trabalhadores argentinos em poeira não trouxe qualquer perspectiva aos desempregados; pelo contrário, nos anos de 2001 e 2002 a situação dos argentinos piorou, demonstrando que a venerada “flexibilização” não foi a solução para os problemas daquele país. Assim conclui Roberto Pompa:

“Não podemos aceitar então, que para superar a crise atual e a situação de falta de trabalho estrutural se deva flexibilizar sistematicamente a norma e as instituições trabalhistas. Pelo contrário, afirmamos que, quanto maior a crise, necessariamente maior proteção deve haver. Neste sentido, o Estado não deve permanecer ausente mas sim deve ser o impulsor das políticas em defesa do trabalho e dos trabalhadores.”<sup>22</sup>

Entretanto, a análise apenas do caso argentino pode ser contestada por se tratar de um país periférico. Portanto, é importante verificar o que se passou na Espanha.

## 9 A FLEXIBILIZAÇÃO NA ESPANHA

A Espanha, um país central, membro da Comunidade Europeia, também passou por um processo de flexibilização de suas leis trabalhistas. Hoje, regressa às bases protetivas.

---

21 URIARTE, Oscar Ermida. *Palestra sobre flexibilização*, p. 21.

22 *No podemos aceptar entonces que para superar la crisis actual y la situación de paro estructural se deba flexibilizar sistemáticamente la norma y las instituciones laborales, sino que por el contrario afirmamos que, a mayor crisis, necesariamente debe haber mayor protección. En este sentido, el Estado no debe permanecer ausente, sino que debe ser el impulsor de las políticas en defensa del trabajo y de los trabajadores.* POMPA, Roberto C. *Op. cit.*, p. 22.

É sabido que o ordenamento laboral da Espanha, fruto do regime político autoritário mantido por muitos anos, possui tradição rígida e corporativista. Como regra, a Espanha – assim como o Brasil – adotava o contrato por prazo indeterminado e a estabilidade no emprego.

Ocorre que, como fruto das pressões do capital, o país também cedeu, em razão do desemprego, estipulando doze novas modalidades contratuais, em forma de pactos ou nas bases da lei. Acerca da flexibilização espanhola leciona Silvano Gomes da Silva:

“Seis pactos, de fundamentação social foram celebrados entre 1977 e 1984, o primeiro deles, o Pacto de Moncloa, estabelecendo as bases para a reorganização democrática da Espanha. Os demais pressupunham respeito à autonomia e vontade, políticas mais criteriosas das relações de trabalho, especialmente coletivas, combate ao desemprego, regulamentação da estrutura de negociação, delimitação das faixas salariais e sistema de solução para eventuais conflitos. Com isto, o trabalho a tempo parcial foi sendo utilizado com maior frequência e outras formas de contrato preocuparam-se em beneficiar trabalhadores mais jovens.”<sup>23</sup>

Segundo leciona Silvano Gomes da Silva, a Espanha é um dos países europeus onde vigora o maior número de contratos excetivos que, apesar de seus objetivos, não foram capazes de reduzir as taxas de desemprego.

Acerca da regulamentação da jornada de trabalho na Espanha, Rosita de Nazaré Sidrim Nassar<sup>24</sup> afirma que as leis passam a permitir que a anualização do tempo de trabalho, bem como a regulamentação de jornadas anuais, ocorra por meio de convenções coletivas de trabalho. Sobre o contrato por tempo parcial, afirma ser possível

---

23 SILVA, Silvano Gomes da. *Flexibilização do direito do trabalho*, p. 58.

24 NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. *Op. cit.*, p.128-132.

quando o número de horas for inferior a 2/3 dos considerados habituais, assegurados aos trabalhadores deste regime os mesmos direitos assegurados aos trabalhadores integrais, embora proporcionais aos serviços que prestem.

No que tange às formas de extinção do contrato de trabalho espanhol, oportuna a lição de Silvano Gomes da Silva:

“Os procedimentos de dispensa no sistema espanhol contemplam a justa causa e a extinção do contrato de trabalho por motivo tecnológico ou econômico, envolvendo consulta à autoridade estatal e discussão com representantes legais. A causa tecnológica diz respeito à necessidade de reestruturação da empresa, mas ambas referem-se à economia imposta pelo mercado.”<sup>25</sup>

Como visto, o número de contratos com prazo determinado era bastante elevado. O reflexo disso foi sentido pelo comércio espanhol, pois não se fazem vendas a prazo para quem não possua garantias. Nesse caso, os fundamentos econômicos da flexibilização fizeram como vítima a própria economia do país.

Uriarte descreve a Espanha:

“A Espanha começou seu processo flexibilizador, como foi dito ontem – e é verdade –, com um governo socialista, no ano de 1984. Nesse momento, o desemprego na Espanha era de 10%. Foram quatorze anos de política flexibilizadora, e o desemprego não diminuiu, mas subiu para 22%, segundo números oficiais. A oposição, como sempre, dizia que era mais. Mas vamos falar dos números do governo. O desemprego chegou a 22%, até que um governo conservador, pró-empresarial, o de Aznar, resolveu, então, parar com isso.”<sup>26</sup>

---

25 SILVA, Silvano Gomes da. *Op. cit.*, p. 60.

26 URIARTE, Oscar Ermida. *Op. cit.*, p. 5.

Portanto, nos dois casos analisados, um país periférico – que seguiu a determinação dos países centrais – e um país da Comunidade Européia – que aplicou todos preceitos econômicos da flexibilização – não se conseguiu provar o acerto das teses neoliberais de que a flexibilização é capaz de aumentar os empregos e diminuir o trabalho informal.

## 10 AS JUSTIFICATIVAS ECONÔMICAS DA FLEXIBILIZAÇÃO NO BRASIL

A grande justificativa para se flexibilizar o Direito do Trabalho no país é o chamado “custo Brasil”.<sup>27</sup> Segundo José Pastore, o custo do trabalhador brasileiro é de 102%:

“é bom mencionar que os encargos sociais legais na Argentina são da ordem de 60% e que no Brasil são de 102% – diferença decorre fundamentalmente do tratamento dado ao descanso semanal, dispensa, férias, feriados e jornada de trabalho nos dois países.”

E arremata:

“É irônico constatar, finalmente, que o sistema brasileiro ao remunerar fim de semana, férias longas, feriados e dispensas, estimula mais o descanso do que o trabalho. Esse é o resultado da cultura do ‘garantismo legal’ tão disseminada nesse país. Ela tem um preço: as proteções se aplicam a uma minoria declinante. É isso que queremos para nossa juventude?”

---

<sup>27</sup> Custo Brasil é o valor atribuído aos encargos sociais pagos pelas empresas, além dos salários de seus empregados.

Entretanto, a afirmação de que os encargos sociais chegam à monta de 102% é contestada<sup>28</sup> por Clóvis Rossi, que escreve:

“O professor Pastore eleva, incorretamente, os encargos sociais a 102,06% da folha por uma razão simples: inclui como encargos as férias, o repouso semanal, o 13º, etc. Não são encargos. São direitos mínimos do trabalhador, a menos que se pretenda revogar a Lei Áurea, o que ainda não entrou na agenda das reformas.”<sup>29</sup>

No mesmo sentido, merece ser trazida a lição de Aldacy Rachid Coutinho:

“A indicação de pagamentos de aviso prévio, férias, repouso semanal remunerado, feriados, como ‘custo’ do trabalho está fora de qualquer sustentação, ao menos para os juslaboristas. Serviria para um economista, que vê na remuneração somente a contraprestação pelo serviço efetivamente prestado, sendo os demais pagamentos ‘encargos sociais’.

A forma pela qual os indicadores são apresentados é, assim, mera manipulação retórica para reduzir os direitos trabalhistas conquistados. O ‘custo Brasil’ é efetivamente de 55,71% dos salários mensais e traduz-se num dos mais baixos do planeta, além do que incide, em geral, sobre uma aviltante remuneração.”<sup>30</sup>

Ademais, leciona Jorge Luiz Souto Maior:

“Frise-se, ainda, que alguns dos encargos apontados só são custeados pelo empregador aparentemente. As despesas com

---

28 O matemático Ronald Mordente e a economista Norma Marinho, ao analisarem o número apresentado, desconstituem os cálculos de Pastore, chegando a números em torno de 62 a 65%.

29 ROSSI, Clávis. Voltaram as falácias..., *Folha de S. Paulo*, p.2.

30 COUTINHO, Aldacy Rachid. Direito do trabalho..., cit., p. 112-113.

vale-transporte e alimentação, esta última quando efetuada nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), são dedutíveis do lucro tributável para fins de imposto sobre a renda dos empregadores pessoas jurídicas. (...) sendo de observar, ainda, que, quanto à alimentação, autoriza-se a dedução do dobro do valor das despesas efetuadas.

O salário-família e o salário-maternidade são benefícios previdenciários. O empregador paga ao empregado tais parcelas, mas o valor correspondente é descontado das contribuições que deve ao INSS.

Auxílio-doença, nos primeiros 15 dias, licença-paternidade, ausências justificadas (art. 473 da CLT) e mesmo o DSR e os feriados não geram custos adicionais para o empregador.

O 13º salário, as férias (com o adicional de 1/3), o aviso prévio e o FGTS (incluindo a multa de 40%) são direitos dos trabalhadores que existem, conforme demonstrado supra, com regulamentação igual ou distinta, na maioria dos países do mundo.

Adicional de horas extras, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional de transferência e adicional noturno são compensações pelo trabalho prestado em condições adversas à saúde do empregado. Não representam um custo do trabalho, mas uma forma de inibir que um trabalho em tais condições seja realizado.

Restam, portanto, como custo do trabalho: a contribuição previdenciária, incluindo o seguro contra acidente de trabalho, o salário-educação e as contribuições para o INCRA, o SESI/SESC, o SENAI/SENAC e o SEBRAE.”<sup>31</sup>

São argumentos que desmistificam falácias reiteradas, que são tomadas como verdades.

---

31 MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Op. cit.*, p.175-176.

## 11 POSIÇÕES EM FAVOR DA FLEXIBILIZAÇÃO NO BRASIL

No Brasil existem juristas, economistas e até sindicalistas que defendem a flexibilização. Parece ser este o caso, por exemplo, de Maria Aparecida Medrado, da Coordenadoria de Direitos Humanos Gênero e Cidadania da Social Democracia Sindical e Neuza Barbosa de Lima, da Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres da Força Sindical, em texto denominado “Por que promover reformas trabalhistas”:

“Precisamos mudar a lógica do sistema atual, de uma legislação rígida, engessada e que não é cumprida – principalmente entre as categorias mais vulneráveis – criando dificuldades inclusive para o Terceiro Setor que desenvolve trabalho importantíssimo na área social e de cidadania, e encarar a realidade nas relações de trabalho: o sistema econômico vem acelerando o processo de redução do número de trabalhadores(as) empregados (as) com carteira assinada. A lógica atual é a da exclusão.”<sup>32</sup>

Renato Cássio Del Gaudio Duarte<sup>33</sup> afirma:

“A flexibilização possibilita que o contrato de trabalho seja disciplinado de forma diversa, mais ainda, possibilita até a derrogação de normas de ordem pública. A princípio, pode parecer que feriria o princípio tutelar do Direito do Trabalho, deixando de assegurar direitos já conquistados pelos trabalhadores. Contudo, a flexibilização vem, na verdade, reforçar

---

32 MEDRADO, Maria Aparecida; LIMA, Neuza Barbosa de. *Por que promover reformas trabalhistas*, p. 33.

33 “A flexibilização das leis trabalhistas”, trabalho apresentado na Pontifícia Universidade Católica Núcleo Universitário de Betim, por Renato Cássio Del Gaudio Duarte, à disciplina Direito do Trabalho I, em 12/6/2002.

aquele princípio, uma vez que pode significar a continuidade do próprio emprego.”<sup>34</sup>

Mário Antônio Lobato de Paiva, em defesa do Direito do Trabalho mínimo, posiciona-se da seguinte forma:

“O Direito do Trabalho, portanto, deveria ter um papel secundário no controle dos conflitos sociais. Destarte, o Direito do Trabalho que se vislumbra no horizonte, é o da intervenção mínima, onde o Estado deve reduzir quanto possível sua ação na solução dos conflitos. Neste contexto, propõe-se, em suma, a flexibilização, desregulamentação e a desinstitucionalização dos conflitos trabalhistas, restando ao Estado aquilo que seja efetivamente importante como controle.

Frente a esta realidade, o ideal desta nova tendência é buscar a minimização da utilização do Direito do Trabalho imposto pelo Estado, através de quatro proposições básicas: a) impedir novas regulamentações na área trabalhista – significa evitar a criação de novos direitos, pelo Estado, mormente para regular conflitos de abrangência social não tão acentuada, que possa haver solução do conflito noutra esfera; b) promover a desregulamentação – na mesma esteira do tópico anterior, visa a reduzir a quantidade de direitos, abolindo da legislação trabalhista direitos em que as partes envolvidas possam resolver por si, sem que isso ofenda o real interesse da coletividade; c) flexibilização – cujo fundamento cinge segundo Arturo Hōyos pelo uso dos instrumentos jurídicos que permitam o ajustamento da produção, emprego e condições de trabalho à celeridade e permanência das flutuações econômicas, às inovações tecnológicas e outros elementos que requerem rápida adequação; d) desinstitucionalização – desvincular do âmbito do Direito do Trabalho e, até mesmo da esfera estatal, a solução de pequenos conflitos, quando atingir somente a esfera

---

34 DUARTE, Renato Cássio Del Gaudio. *A flexibilização...cit.*, p.1.

dos envolvidos aos quais seriam reservadas outras formas de satisfação de seus interesses.”<sup>35</sup>

O dirigente da força sindical Paulo Pereira da Silva<sup>36</sup> se pronunciou a respeito da flexibilização, quando da votação do projeto que alteraria o art. 618 da CLT:

“O que vai melhorar é a qualidade do emprego. Maior número de trabalhadores terá carteira assinada, ao contrário do que ocorre agora, quando é crescente a informalidade no mercado de trabalho. A maioria trabalha sem carteira assinada, e muitas empresas desrespeitam totalmente a legislação trabalhista e não são punidas pela fiscalização deficiente. Alguns exemplos de benefícios que as mudanças na CLT podem trazer: ao reduzir o adicional noturno de 50% para 25% ou outro percentual, mediante acordo com os sindicatos, podem ser criados novos turnos nas empresas e mais empregos. Há poucos dias deparamos com a dificuldade criada pela legislação atual. A empresa queria abrir um terceiro turno, mas alegou que não poderia pagar o adicional noturno integral. Eu pergunto: o que é melhor: trabalhar à noite, com carteira assinada e com os direitos que este documento assegura ou ficar sem emprego?”

O jurista Octávio Bueno Magano,<sup>37</sup> sobre o mesmo assunto, disse: “diante de dois males, o menor mal é mais saudável”, e completa: “é preciso acabar com a tutela da lei. Os acordos dão prestígio aos sindicatos. Se não fosse um acordo, a Volkswagen ainda estaria em greve”.

O que se tem em comum em todas as opiniões trazidas é o fundamento econômico da flexibilização. Nenhuma das posições traz

---

35 PAIVA, Mário Antônio Lobato de. *Direito do trabalho mínimo*, p. 3.

36 O texto foi extraído do Jornal *Estado de Minas*, publicado em 25/11/01.

37 Em manifestação ao Jornal *Folha de S. Paulo*, publicada em 22/11/01.

argumentos jurídicos, há um total desprezo aos princípios e normas trabalhistas e um proposital esquecimento da história de luta dos trabalhadores. Lucas Neves corrobora:

“a principal crítica que se faz aos adeptos da chamada flexibilização do Direito de Trabalho é que sua filosofia se assenta tão-somente numa mística do mercado como regulador natural e insubstituível da economia a possibilitar a verificação dos direitos do trabalhador.”<sup>38</sup>

A pretexto de acompanhar a globalização, esquece-se da existência de uma ordem legal, flexibilizando-se ou desregulamentando-se como muito se fez na década de 90 e, com isso, fortalecendo-se o chamado “*dumping* social.”<sup>39</sup>

Como observou Elaine Noronha Nassif:

“Importante ressaltar que muitos dos direitos que o governo pretende flexibilizar são direitos patrimoniais indisponíveis mesmo coletivamente, ou seja, mesmo por via de acordo ou convenção coletiva.”<sup>40</sup>

Jorge Pinheiro Castelo registra:

“Pesquisa divulgada pelo IBGE revela que, na década neoliberal brasileira, de 90, enquanto houve uma exploração do faturamento das empresas de capital aberto, o neoliberalismo ‘tupini-quim’ gerou uma grave queda no rendimento médio real dos trabalhadores e um grande aumento de desemprego e dos moradores da rua.”

---

38 NEVES, Lucas Cruz. Direito e justiça. *Revista + Direito*, v. 1, n. 1, 2002.

39 Expressão cunhada por Arnaldo Lopes Sussekind.

40 NASSIF, Elaine Noronha. *Fundamentos da flexibilização: uma análise de paradgmas e paradoxos do direito e do processo do trabalho*, p.96.

O Brasil vem flexibilizando heteronomamente a legislação, com os tais argumentos da geração de empregos e da diminuição da exclusão social. Uriarte refuta os argumentos:

“A desregulamentação e a flexibilização, onde foram aplicadas, não teriam gerado emprego, mas, pelo contrário, teriam deteriorado a qualidade do emprego existente. E mesmo se assim não tivesse sido – e de fato o foi –, muitos direitos trabalhistas continuariam sendo direitos fundamentais.”<sup>41</sup>

No mesmo diapasão, Benedito Calheiros Bonfim opina:

“A agravar o quadro descrito de precarização das relações de trabalho, sobressai o efeito do impacto do desemprego que fragiliza as associações sindicais, tornando-as impotentes para sustentar reivindicações outras que não a manutenção de postos de emprego, obtida freqüentemente à custa de perdas salariais e outros direitos legais e contratuais.”<sup>42</sup>

Os argumentos pró-direito protetivo são jurídicos, calcados em uma ordem constitucional e de normas de ordem pública. É certo que, visando proteger efetivamente os trabalhadores, o Direito do Trabalho foi constituído, em grande parte, por normas ditas como de ordem pública.

Para que fique claro, não há que se confundir normas de ordem pública com o ramo do Direito Público, nada impede, portanto, que um ramo do Direito Privado, como o Direito Civil, tenha normas cogentes. Nesse sentido é a lição de Arnaldo Süssekind:

“O Direito do Trabalho, embora de natureza unitária, possui normas de direito público e de direito privado; mas, tanto entre

---

41 URIARTE, Oscar Ermida. *Op. cit.*, p.21.

42 BONFIM, Benedito Calheiros. *A legislação trabalhista e a flexibilização*, p. 14.

umas como entre outras, existem regras de índole imperativa (*jus cogens*). A ordem pública não se confunde, portanto, com o direito público, nem constitui característico de suas regras; representa, isto sim, elemento indispensável à eficácia da maioria das normas do Direito do Trabalho.”<sup>43</sup>

Alguns doutrinadores, como Mario de La Cueva, entendem que o Direito do Trabalho é composto, tão-somente, de normas imperativas. Entende ele que seria impossível que o Direito Laboral cumprisse seus objetivos sem a existência de leis de aplicação obrigatória. Entretanto, a opinião externada por Arnaldo Süssekind parece ser mais lógica:

“Razão assiste, ao nosso ver, à maioria dos autores que, como *Kotroschin*, ressalta a prevalência das normas de ‘caracter forzoso’ do Direito do Trabalho, sem embargo das regras de índole dispositiva, às quais corresponde o campo onde tem eficácia o ajuste decorrente da autonomia da vontade entre as partes contratantes.”<sup>44</sup>

Classificando as normas de ordem pública existentes no Direito do Trabalho, continua Arnaldo Süssekind:

“As regras imperativas, concernentes ao Direito do Trabalho, são: a) de índole impositiva ou proibitiva, que devem ser observadas tal como foram estatuídas (ex.: obrigatoriedade da anotação do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social; filiação do trabalhador à previdência social; proibição do trabalho do menor de 18 anos em indústrias insalubres etc.); b) de índole complementar, que estabelecem

---

43 SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Instituições de direito do trabalho*, p.199.

44 SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Op. cit.*, p. 200.

limites, abaixo ou acima dos quais, conforme o caso, não poderá prevalecer o ajuste das partes interessadas, e, inexistindo acordo ou desatendendo este aos limites de proteção estipulados, a norma jurídica pertinente adere ao contrato de trabalho (ex.: salário mínimo, duração máxima da jornada de trabalho, adicional mínimo de 50% sobre o salário da hora de trabalho extraordinário etc.).<sup>45</sup>

Ademais, o art. 444 da CLT<sup>46</sup> deixa clara a prevalência das normas imperativas trabalhistas, demonstrando o real intuito protetivo do Direito do Trabalho.

## 12 O ESPÍRITO TRABALHISTA DA CONSTITUIÇÃO DE 1988

É juridicamente impossível no Brasil, tendo em vista a filosofia da Constituição – no sentido de respeitar-se a vontade constituinte, espírito da Constituição – qualquer tentativa de retirar-se do ordenamento jurídico o princípio da proteção ao trabalho e ao trabalhador.

O art. 1º, inciso IV,<sup>47</sup> do Texto Constitucional, revela de forma vinculante a função social do trabalho como fundamento da República Federativa do Brasil. Significa dizer que o ordenamento jurídico do trabalho não pode ser modificado em detrimento dos valores construídos na sociedade brasileira, frutos de uma história

---

45 SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Op. cit.*, p. 200-201.

46 “Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, às convenções coletivas que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.”

47 “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (...)”.

de lutas e conquistas da classe trabalhadora e solidificados em toda a Constituição.

O art. 5º, inciso XIII,<sup>48</sup> da Carta Política, referindo-se aos direitos individuais e coletivos, consagra a liberdade do exercício do trabalho como um direito fundamental.

O art. 6º,<sup>49</sup> ao tratar dos direitos sociais, eleva o trabalho à categoria de direito essencial à dignidade do cidadão enquanto ser social, ao lado da saúde, educação e outros direitos.

No art. 170,<sup>50</sup> ao tratar da ordem econômica, o constituinte novamente consagra o princípio da valorização do trabalho humano, incluído aí como objetivo fundamental a busca do pleno emprego.

Por derradeiro, o art. 193,<sup>51</sup> ao referir-se à ordem social vai baseá-la no primado do trabalho.

Comprova-se, portanto, que vive-se sob uma ordem constitucional fundada na valorização do trabalho e dependente de sua proteção, seja sob a ótica social, econômica ou política. Nessa ordem, a proteção aos direitos do “mundo do trabalho” apresenta-se como requisito para uma sociedade justa e como premissa para a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana.

Não é por outra razão que o art. 7º<sup>52</sup> da Constituição Cidadã – aquele que consagra os direitos dos trabalhadores – em seu inciso IV

---

48 “Art. 5 Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) XIII – é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer; (...)”.

49 “Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

50 “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...) VIII – busca do pleno emprego;”.

51 “Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”.

52 “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que

revela, mais do que um desejo, mais que um “programa”, uma vocação juslaboral, a consolidar todos os valores humanistas de uma sociedade que já não aceita a posição de dependência de um sistema assistencialista. Essa é a leitura que podemos fazer desse inciso.

preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III – fundo de garantia do tempo de serviço; IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; V – piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VII – garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; VIII – décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; X – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; XII – salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XIX – licença-paternidade, nos termos fixados em lei; XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XXI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; XXIV – aposentadoria; XXV – assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas; XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; XXVII – proteção em face da automação, na forma da lei; XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; XXIX – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; XXXIII – proibição de trabalho noturno,

Como visto, o ideal constitucional é que o acesso à dignidade – entendido como direito de obter condições mínimas de vida individual e familiar – deve ser fruto do trabalho, por mais humilde que seja, uma vez que o salário mínimo, por força constitucional, é o instrumento para a aquisição daqueles bens sociais.

Nesse sentido, nenhuma proteção pode ser retirada ou diminuída, mas apenas ampliada pelos institutos jurídicos.

---

perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXXIV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social”.

## Capítulo 7

# O MODELO BRASILEIRO: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E JURÍDICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

“Ninguém é igual a ninguém.  
Todo ser humano é um estranho ímpar.”

Drumond



Embora a evolução do trabalho e do Direito do Trabalho possa parecer igual à de todo o restante do mundo capitalista, as peculiaridades nacionais, a realidade político-social e as leis pátrias a fazem diferente em importantes aspectos.

Assim, mesmo que as etapas evolutivas do mundo do trabalho capitalista tenham sido repetidas pelo Brasil, é fundamental a descrição, o estudo e a análise dos fatos para uma tentativa de exata compreensão do Direito nos dias atuais, em nosso país.

As primeiras manifestações do Direito do Trabalho brasileiro não são tanto reflexos das lutas, mas concessões legislativas advindas de projetos de iniciativa individual.

## **1 A LEGISLAÇÃO ANCESTRAL AO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL**

A estrutura metodológica a ser aplicada é a cronológica, partindo da Constituição do Império de 1824.

Naquele período, o Brasil era escravocrata, não sendo o escravo sujeito de direitos e obrigações, estando, portanto, sem nenhum amparo legal.

A Constituição de 1824, primeira Lei Magna Social, não tinha em seu corpo qualquer norma de cunho trabalhista, bem como não demonstrava preocupação social.

Paulo Bonavides e Paes de Andrade retratam a vocação daquele diploma legal:

“Durante o Primeiro Reinado, a vontade constituinte se achava menor no texto quase inaplicado da constituição – período todo

de turbulência e instabilidade – do que naquelas forças vocacionalmente empenhadas em fazer o país assumir compromisso irrevogável com os princípios da legitimidade representativa: em outras palavras, com os anseios liberais da época.”<sup>1</sup>

A única norma trazida pela Constituição de 1824, que tem relação com as atividades laborais, é o artigo que aboliu as corporações de ofício no território brasileiro, o qual merece destaque:

“Art. 179. A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Políticos dos cidadãos brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Império, pela maneira seguinte.

(...)

XXV – Ficam abolidas as Corporações de Ofício, seus Juizes, Escrivães, e Mestres...”

Essa norma efetivamente não pode ser considerada uma norma trabalhista.

Divide-se, doutrinariamente, o Direito do Trabalho em três fases,<sup>2</sup> tendo o grande marco inicial ocorrido justamente durante o período imperial, em 1888, com a edição da Lei Áurea e a conseqüente abolição da escravatura, dando início às relações empregatícias.

Começa-se, então, a primeira fase do Direito do Trabalho brasileiro denominada de “fase das manifestações incipientes ou esparsas”.

Essa fase foi marcada por leis e Constituições de cunho liberal e democrático. Nela as relações empregatícias estavam voltadas para o setor cafeeiro e de serviços, concentrados na Região Sudes-

---

1 BONAVIDES, Paulo; ANDRADE, Paes. *História constitucional do Brasil*, p.103.

2 Essa classificação é encontrada nas obras do professor Mauricio Godinho Delgado.

te do país, notadamente São Paulo e Rio de Janeiro (Distrito Federal da época).

Em 1891, surge a primeira Constituição da República que não trouxe qualquer princípio específico de proteção ao trabalho, apenas tornou legais as associações e uniões.

Nos primeiros tempos da República começaram a surgir debates sobre os problemas sociais, porém estes eram formulados somente em função dos que já ocorriam nos países europeus. No entanto, surgiram várias leis regulamentando questões do Direito do Trabalho.

## **2 A PRIMEIRA FASE DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL**

É importante frisar que as leis surgidas<sup>3</sup> no período de 1891 até 1930 não podem ser vistas como fruto exclusivo do movimento sindical, pois ainda era restrita sua capacidade de organização e pressão. Antes da chegada dos imigrantes, sobretudo os italianos e alemães, não havia ideologia social disseminada no Brasil. Certamente a categoria mais organizada, até então, era a dos ferroviários.

Como exemplos dessas leis, surgidas nessa fase do Direito do Trabalho, temos o Decreto n. 439, de 13 de maio de 1890, que trouxe bases para a organização da assistência da infância desvalida; o Decreto n. 843, de 11 de outubro de 1890, que criou o banco dos operários; o Decreto XXX, de 12 de dezembro de 1890, que tratou a greve como um ilícito penal; o Decreto n. 1.313, de 17 de janeiro de 1891, que disciplinou o trabalho do menor; o Decreto n. 221 de 26 de fevereiro de 1890, que instituiu férias de quinze dias na Central do Brasil; o Decreto n. 565, de 12 de julho de 1890, o qual estendeu a

---

3 A competência para legislar sobre questões de proteção ao trabalho era exclusiva do Congresso Nacional.

todos os ferroviários o benefício da lei anterior; o Decreto Legislativo n. 907, de 1903, que tratou da sindicalização do rural; o Decreto Legislativo n. 1.150, de 5 de janeiro de 1904, que trouxe facilidades para o pagamento de dívidas para o trabalhador rural; o Decreto Legislativo n. 1.637, de 5 de janeiro de 1907, que facultou a criação de sindicatos e cooperativas.

Em 1916, o Código Civil trouxe vinte e dois artigos relativos ao trabalho, sob o título “Locação de Serviços”; nos anos seguintes, a Lei n. 3.724/1919 criou a legislação acidentária; a Lei Elói Chaves (Lei n. 4.682, de 24/1/1923), que foi a primeira lei previdenciária do Brasil, tratou das aposentadorias e pensões para os ferroviários; a Lei n. 4.982/25 que criou as férias de quinze dias para os comerciários, industriários e bancários; e a Lei n. 5.109 que incluiu os marítimos e portuários como beneficiários da Lei Elói Chaves.

Um registro importante é o do Projeto de Lei<sup>4</sup> de Nicanor Nascimento, apresentado em 1911, valendo o destaque porque, mesmo não tendo se transformado em lei, foi nesse Projeto que, pela primeira vez, o empregado foi classificado como economicamente inferior ao empregador.

É a partir de 1930 que se inicia a segunda fase do Direito do Trabalho no Brasil, o qual é chamado de “período da oficialização”. Pode-se dizer que esse período durou realmente até 1945, com o fim do governo de Getúlio Vargas, mas seus efeitos se estenderam até a promulgação da Constituição de 1988.

Getúlio Vargas encontrou um país onde havia uma grande massa de imigrantes, com idéias anarquistas e socialistas, que começaram a organizar a luta dos trabalhadores brasileiros, organizando greves e lutas por leis trabalhistas. Neste quadro, o então presidente começa a editar leis em função da organização dos operários, no intuito de acalmar os ânimos e evitar convulsões sociais. Assim, o

---

4 Diz o texto do projeto: “Todos os empregados do comércio entendem-se pobres no sentido da lei”.

Direito do Trabalho no Brasil não foi um presente do chamado “pai dos pobres”, mas uma conquista.

No mesmo ano de sua ascensão ao poder criou o Ministério do Trabalho. Foram editadas também diversas outras leis, dentre as quais a Lei de Proteção do Trabalho Brasileiro em Relação ao Imigrante, valendo transcrever a visão de Amauri Mascaro do Nascimento:

“Foi valorizada a nacionalização do trabalho com medidas de proteção ao trabalhador nacional, dentre as quais a lei que ficou conhecida como Lei dos Dois Terços (Decretos n. 19.482, de 1930 e 19.740, de 1931).”<sup>5</sup>

### 3 O DIREITO DO TRABALHO E SUA CONSTITUCIONALIZAÇÃO

Com a Constituição de 1934, o Direito do Trabalho é elevado à condição de Direito Constitucional e o trabalhador passou a contar com os seguintes direitos trabalhistas:

“Assegurava autonomia sindical, dava a todos o direito de prover à própria subsistência e à de sua família mediante trabalho honesto; determinava que a lei promovesse o amparo à produção e estabelecesse as condições do trabalho tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país; estatua a proibição de diferença de salário para o mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; determinava a fixação de salário mínimo; proibia o trabalho dos menores de 14 anos, o trabalho noturno dos menores de 16 e nas indústrias insalubres às mulheres e menores de 18 anos; assegurava a indenização ao trabalhador injus-

---

5 NASCIMENTO, Amauri Mascaro do *et al. História do trabalho...*, cit., p.168.

tamente dispensado, a assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, e também para esta, o descanso antes e depois do parto sem prejuízo do salário.”<sup>6</sup>

Como se sabe, a Constituição de 1934 durou apenas três anos, tendo sido sepultada pelo golpe de Estado dado por Getúlio, o qual instaurou a fase chamada de Estado Novo, outorgando nova Lei Magna: a Constituição de 1937.

Se no campo do Direito Individual do Trabalho a nova Carta ampliou direitos, no campo do Direito Coletivo do Trabalho os reduziu, trazendo a greve como uma manifestação proibida. Acerca da Constituição de 1937, fala Segadas Vianna:

“Fixando como norma que o ‘trabalho é um dever social’ e que o ‘trabalho intelectual, técnico e manual tem direito à proteção e solicitude especiais do Estado’, fixou a de 1937, melhor que a de 1934, as diretrizes da legislação do trabalho. E nela continuam os preceitos básicos sobre o repouso semanal, a indenização pela cessação das relações de trabalho sem que o empregado a ela tenha dado causa, as férias remuneradas, o salário mínimo, o trabalho máximo de oito horas, a proteção à mulher e ao menor, o seguro social, a assistência médica e higiênica e etc.”<sup>7</sup>

#### 4 A CLT

Em 1942 é criada, pela Portaria 791, de 29 de janeiro de 1942, a comissão composta por: Luiz Augusto de Rego Monteiro, Arnaldo Süssekind, Dorval Lacerda, José de Segadas Vianna e Oscar Saraiwa, que elaborou o projeto da Consolidação das Leis do Trabalho.

---

6 SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Instituições de direito do trabalho*, p. 76-77.

7 SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Op. cit.*, p. 78.

A opção do Governo Federal foi consolidar as leis existentes e não partir para a codificação. O objetivo da comissão, então, era o de organizar sistematicamente a legislação existente em um só diploma e fechar as lacunas nela existentes.

É recorrente a afirmação de que a CLT teve inspiração facista, tendo como base a Carta Del Lavoro de 1927, para corroborar a afirmação diz Amauri Mascaro do Nascimento:

“Passaram a ter, com a política trabalhista de Getúlio Vargas, maior aceitação as idéias da intervenção nas relações de trabalho com o Estado desempenhando papel central grandemente influenciado pelo modelo corporativista italiano de 1927.”<sup>8</sup>

Alguns outros doutrinadores<sup>9</sup> entendem que a única influência da Carta de 1927 da Itália foi no capítulo da estrutura sindical, que mantém os sindicatos sob certo controle estatal.

Acreditando ser a polêmica um método salutar de entender os fatos, traz-se o texto do livro do Ministro Arnaldo Süssekind, membro da Comissão da CLT, colocando sua posição de autor do projeto:

“Afirma-se comumente que a Comissão da CLT se inspirou na Carta Del Lavoro. Tal acusação, além de confundir o todo com uma de suas partes, revela, sem dúvida, o desconhecimento da evolução das leis brasileiras sobre o Direito do Trabalho. Dos onze títulos que compõem a Consolidação, apenas o V, relativo à organização sindical, correspondeu ao sistema então vigente na Itália. Mas, nesse tópico, a Comissão nada mais fez do que transplantar para o seu projeto os decretos-leis de 1939 a

---

8 NASCIMENTO, Amauri Mascaro do *et al. História do trabalho...*, cit., p.169.

9 A professora Aldacy Rachid Coutinho leciona que a influência da *Carta del Lavoro* somente é verdadeira no campo sindical, não sendo recorrente a afirmação de que influenciou no campo do Direito individual.

1942, que reorganizaram o sistema sindical à luz da Constituição de 1937, então vigente, tendo por alvo a preparação das corporações cujos representantes integrariam o Conselho de Economia Nacional nela instituído (arts. 57 e 58). O Título VI, referente ao contrato coletivo de trabalho, revelou as necessárias adaptações ao regime sindical adotado.

Se alguma coisa deve suscitar estranheza e crítica é a manutenção, pela Constituição de 1988, dos princípios básicos da organização sindical, dita corporativa, consagrada pela Carta Magna de 1937:

- a) unidade sindical compulsória por categoria profissional ou econômica em todos os graus do sistema (art. 8º, n. II);
- b) contribuição sindical obrigatória de todas as empresas e trabalhadores, além de um poder tributário anômalo a ser exercido pela assembleia do sindicato em favor do respectivo sistema confederativo (art. 8º, n. IV)."<sup>10</sup>

Fato é que a CLT foi promulgada sob o n. 5.452, no dia 1º de maio de 1943.

## 5 O DIREITO DO TRABALHO PÓS GETÚLIO VARGAS

Em 1945, o Estado Novo chega ao fim e o Brasil volta para um regime democrático, até a implementação do Regime Militar de 1964. A Constituição de 1946 traz diretrizes democráticas, ampliando os direitos individuais e coletivos. O Direito do Trabalho no Brasil repete a lógica do Direito do Trabalho no mundo, qual seja o protecionismo ao trabalhador.

Entre um golpe e outro, destacaram-se algumas leis importantes, como a Lei n. 605/49, que tratou do repouso semanal remunera-

---

10 SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Instituições de direito do trabalho*, p.64-65.

do e feriados; e a Lei n. 2.573/55, que disciplinou o adicional de periculosidade.

Durante o governo trabalhista de João Goulart entraram em vigor a Lei n. 4.090/62, sobre o 13º salário; a Lei n. 4.266/63, instituindo o salário família; e a Lei n. 4.214/63, sobre o trabalhador rural.

Até 1964 todas as leis trabalhistas nacionais tinham caráter protetivo, a evolução legislativa de 1889 até 1964 trazia apenas ampliação de conquistas e nunca redução de direitos. A conjuntura mundial, como tratado no capítulo anterior, era de estabilidade nas relações de trabalho e de respeito aos princípios norteadores do Direito do Trabalho.

A partir de 1964, a prioridade dos governantes nacionais era o crescimento da economia, passando o Direito do Trabalho a ficar subjugado aos interesses das políticas administrativas e econômicas. Amauri Mascaro do Nascimento diz:

“Iniciada em 1964 a reformulação da política econômica, os reflexos da nova ordem fizeram-se sentir imediatamente sobre as leis trabalhistas, que passaram a ter um caráter econômico, subordinadas às metas prioritárias, dentre as quais o combate à inflação.”<sup>11</sup>

O Brasil antecipou, com sua política, a qual tinha voracidade de crescimento a qualquer custo, a flexibilização e a desregulamentação trabalhista.

Já em 1965, a Lei n. 4.923,<sup>12</sup> datada de 23 de dezembro, permitiu a redução de salário e de jornada normal ou do número de dias de trabalho, desde que comprovada a fragilidade econômica da empresa, mediante acordo prévio com a entidade sindical represen-

---

11 NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. *História do trabalho...*, cit., p.172.

12 As disposições contidas na Lei n. 4.923/65, bem como seu impacto nas relações de trabalho, serão examinadas em capítulo específico.

tativa de seus empregados. Houve, ainda, ressalva expressa de que a redução não seria considerada alteração unilateral do contrato de trabalho.

A Constituição de 1967 vem, novamente, em um período de fechamento democrático, reduzindo mais uma vez as conquistas coletivas.

Neste mesmo ano, os legisladores dão continuidade ao processo de flexibilização com a criação do FGTS, implodindo de forma indireta a estabilidade, acabando, assim, com a real garantia de emprego no país.

Em 1974 é promulgada a Lei n. 6.019, permitindo o trabalho temporário e a terceirização. O ano de 1977 trouxe a Lei n. 6.494, na qual o contrato de estágio passa a afastar a possibilidade de vínculo empregatício. A isenção para a microempresa de várias exigências da CLT, por exemplo, os arts. 60; 74; 135, § 2º; 162; 168; 360; 628, § 1º, ocorreu no ano de 1985.

A partir de 1978/1979, a política de arrocho salarial, a repressão, a intervenção nos sindicatos e a limitação dos direitos políticos fazem eclodir em várias partes do Brasil, sobretudo no ABCDM<sup>13</sup> Paulista, um movimento sindical forte, articulado, ideologicamente preparado e coeso, em oposição ao regime militar.

O Brasil em termos econômicos tinha mudado, falava-se em arrocho salarial, recessão, desemprego, mas mesmo com o regime ditatorial aconteceram grevês históricas, surgiram sindicatos fortes e a CUT, Central Sindical de oposição aos militares, de orientação socialista. Moreira Pinto diz que:

“O início dos anos 80 foi movido pela crise econômica que se abateu sobre o país, tornando a luta operária bem mais difícil,

---

13 A sigla ABCDM corresponde respectivamente às cidades da Região Metalúrgica de São Paulo, a saber: A de Santo André, B de São Bernardo, C de São Caetano, D de Diadema e M de Mauá.

momento que o medo do desemprego pesou muito nas mobilizações operárias. Mas, mesmo assim, foi nesse contexto que surgiu a Central Única dos Trabalhadores (CUT), marcada pelas propostas de um ‘novo sindicalismo’, e contando com apoio das organizações populares.”<sup>14</sup>

Esse movimento chamado de “Novo Sindicalismo”<sup>15</sup> se estrutura e o governo ditatorial não tem mais como ignorar, a partir de agora os sindicatos cutistas têm postura diferente daquelas ligadas à antiga Central Geral dos Trabalhadores (CGT). O movimento articula-se e torna-se autor social, influenciando na política nacional. Sobre isso, leciona Leila Blass:

“O novo sindicalismo, enquanto idéia e proposta é constituído e reconstruído coletivamente por vários atores sociais e a partir de diferentes lugares. Assim, sindicalistas, trabalhadores (as), pesquisadores, governo, empresários e os meios de comunicação em massa participaram, cada um a seu modo, desse processo de formação das classes trabalhadoras e da história do movimento operário sindical brasileiro.”<sup>16</sup>

## 6 A CONSTITUIÇÃO DE 1988

Em 1985, chega ao fim o Regime Militar e se inicia um novo período democrático, juntamente com a terceira fase do Direito do Trabalho no Brasil, com a instauração da Assembléia Nacional Constituinte que elabora a Constituição de 1988.

---

14 PINTO, João Batista Moreira. *Direito e novos movimentos sociais*, p. 29.

15 Ver obra organizada por Iran Jacome Rodrigues, de nome: O novo sindicalismo – Vinte anos depois. Editado pela Vozes.

16 BLASS, Leila. In: RODRIGUES, Iran Jacome. *O novo sindicalismo...*, cit., p. 39

A Constituição da República, então promulgada, dedicou os arts. 7º, 8º, 9º, 10º e 11 ao direito dos trabalhadores, valorizando a atuação sindical e a participação do trabalhador nas negociações coletivas.

Das mudanças ocorridas na Carta Maior podemos destacar: ela igualou o empregado urbano e rural; regulamentou a questão do avulso e da empregada doméstica; estendeu a estabilidade da gestante; passou o aviso prévio para trinta dias; criou a multa fundiária e extinguiu a velha indenização complementar. Regulamentou ainda o direito de greve e as questões sindicais.

Pode-se dizer, então, que o impulso provocado pela nova Constituição da República no Direito do Trabalho é tímido se comparado com as experiências dos outros países centrais. Relevante se comparado com o antigo sistema laboral e contraditório se comparado com outros dispositivos da mesma Constituição no que se refere a atuação sindical, por exemplo.

Maurício Godinho escreve sobre a Constituição da República de 1988, que continua em vigor:

“A Carta de 1988 trouxe, nesse quadro, o mais relevante impulso já experimentado na evolução jurídica brasileira, um eventual modelo mais democrático de administração de conflitos sociais no País. Impulso relevante, se cotejado com a história anterior do Direito Laboral pátrio. Impulso tímido, se comparado com as experiências dos países centrais. Impulso contraditório, se posto à análise com diversos outros dispositivos da mesma Constituição que pareceu indicar em sentido inverso à auto-normatização social e à própria democratização do Direito.”<sup>17</sup>

E acrescenta Delgado:

---

17 DELGADO, Maurício Godinho. *Introdução ao direito do trabalho*, p. 61-62.

“Não se conduziu porém a nova Constituição pela matriz individualista preponderante como em outras Cartas Constitucionais não autocráticas (como a de 1946). Nessa linha, superou a equívoca dissociação (propiciada pela Carta de 1946) entre liberdade e igualdade, direito individual e direitos coletivos e sociais.”<sup>18</sup>

É indubitável que a Constituição de 1988 avançou muito, trazendo conquistas ao campo individual e retirando o Estado, definitivamente, do Direito Coletivo,<sup>19</sup> enrijecendo vários pontos do Direito Laboral.

O projeto neoliberal instala-se no Brasil no ano de 1990, com a ascensão do presidente Fernando Collor de Mello, que começou a tentar flexibilizar a legislação. Em 1995, inicia-se o governo do sociólogo Fernando Henrique Cardoso, que consolida as reformas iniciadas pelo presidente Collor.

As ofensivas às leis trabalhistas tornam-se explícitas e surge a Lei n. 9.601/98, como bem disse a professora Ellen Mara Ferraz Hazan:

“A Lei n. 9.601/98 e seu Decreto regulamentador, advindos do Projeto de Lei da autoria do então Ministro do Trabalho Paulo Paiva, modificou os critérios da contratação por tempo determinado. A justificativa desta lei é diminuir o CUSTO BRASIL, Encargos Sociais e reduzir os índices de desemprego. Na verdade, se presta exclusivamente para reduzir o custo da mão de obra para as empresas, com a precarização do trabalho. Esta Lei admite a contratação temporária desde que ‘represente acréscimo no número de empregados da empresa ou estabelecimento’. Propõe mudar os critérios para a rescisão antecipa-

---

18 DELGADO, Maurício Godinho. *Introdução...* cit., p.66.

19 Apesar de manter em seu art. 8º a unicidade sindical que exige o depósito do registro dos sindicatos no Ministério do Trabalho.

da do contrato, que não estaria fixada em lei mas subordinada à negociação coletiva. Reduz a contribuição do FGTS a 2% e em 10% do valor atual das contribuições ao Sistema Securidade. Quem contrata dentro desse sistema tem tratamento preferencial junto ao BNDES, e se estabelece um 'BANCO DE HORAS' para permitir a flexibilização da jornada de até 60 horas semanais e 10 diárias, com regime de compensação em um ano.

Muitos Sindicatos aderiram a referido instituto, especialmente ao de 'banco de horas'. Os prejuízos dos trabalhadores já estão sendo sentidos e a contribuição, dos sindicatos, para o desemprego, é incontestável."<sup>20</sup>

Em 7 de setembro de 1998, surge a possibilidade do trabalho a tempo parcial com a Medida Provisória n. 1.709/98.

A flexibilização atinge também as regras processuais. Altera-se o Processo do Trabalho com a Lei n. 9.957/2000 e a adoção das Comissões de Mediação por empresa ou intersindicais e a Lei n. 9.958/2000 com as Comissões de Conciliação Prévia.

Além de todas estas leis citadas, um projeto poderia ferir de morte a atual estrutura do Direito do Trabalho no Brasil, é ele o projeto de lei que alteraria o art. 618 da CLT, no qual a partir das mudanças os acordos prevaleceriam sobre a legislação infraconstitucional vigente.

O Brasil sucumbe-se a todas as pressões e mesmo se as empresas estrangeiras tiverem lucros, demitem fora das suas matrizes, sem nenhum compromisso social, levadas tão-somente pelo *budget*<sup>21</sup> das matrizes.

20 HAZAN, Ellen Mara Ferraz. *Direito coletivo do Trabalho*, p. 74.

21 A expressão *budget* é traduzida como orçamento. Nas empresas multinacionais ocorre uma previsão de *budget* anual, com metas de redução de custos e busca de lucro e produtividade maiores, com vistas a melhorar a posição financeira das empresas. O *budget* elaborado pelas matrizes corta postos de trabalho e enxuga ao máximo a organização nos países periféricos.

Em entrevista à revista *Caros Amigos*, o presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista, o cutista Luiz Marinho respondeu a seguinte questão:

“Verena Glass – Então, se a unidade brasileira é mais estável que a alemã, ele vai demitir na Alemanha e não no Brasil, ou isso não ocorre?

Luiz Marinho: O capital não tem raízes, mas em termos, evidente que os acionistas olham e cobram da direção da empresa decisões de investimento e onde há melhor possibilidade de retorno. Mas a gente observa que a direção busca preservar matrizes. Isso se dá com os alemães, com os americanos, com os espanhóis, italianos. O restante tem um tratamento completamente diferente. Por isso, essa desnacionalização da nossa indústria é um perigo muito grande para o Brasil. Agora mesmo, na Alemanha acabaram de fazer um investimento fantástico em Wolfsburg onde está a matriz da Volkswagen, fizeram um baita investimento do lado da fábrica, construíram lá o VOLKSTAT, que tem hotel, lazer, museu, etc. Investiram parece que 2 bilhões de dólares. Para preservar emprego, senão a fábrica estaria em uma cidade que degenerou com o tempo. Tem muito desemprego, isso cola na imagem. A imagem da Volkswagen tem que estar ligada a uma cidade robusta. A imagem da Ford, idem. E tem raiz lá. O fato de termos permitido a desnacionalização da nossa indústria é um crime para o Brasil.”<sup>22</sup>

O fato de se render às pressões internacionais, de suprimir direitos, de flexibilizar conquistas e nem mesmo o lucro, garantem o emprego.

---

22 MARINHO, Luiz. *Revista Caros Amigos*, p.28.

O discurso da flexibilização, como solução ao desemprego, mostra-se falido, a quebra do Direito do Trabalho rígido, definitivamente, não aumenta postos de trabalho.

É lapidar a posição da professora Aldacy Rachid Coutinho:

“ e se no mercado não há espaço para a ética da solidariedade, senão lucro, certamente haverá abrigo no velho Direito do Trabalho protetivo. A neutralidade estatal ante as negociações para venda da mão-de-obra em troca de remuneração, nesta ótica puramente economicista, serve a quem tem uma oferta em abundância e assim, dentro dos estritos interesses mercantilistas, certamente passará a determinar suas próprias normas, segundo seus interesses, mas agora fora do Direito.”<sup>23</sup>

Muitas experiências flexibilizantes no mundo mostraram-se frustradas, isso demonstra que nem sempre o novo é a solução mágica.

O estudo das leis flexibilizantes será feito a seguir.

---

23 COUTINHO, Aldacy Rachid. Direito do trabalho de emergência, p. 120.

## Capítulo 8

# EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DAS NORMAS FLEXIBILIZANTES NO BRASIL E SUA ANÁLISE

“Quero a utopia, quero tudo e mais  
quero a felicidade dos olhos de um pai,  
quero a alegria muita gente feliz  
/ quero que a justiça reine em meu país.”

Coração Civil – Milton Nascimento



Como parte final da análise da flexibilização no Brasil, em decorrência dos fenômenos econômicos, serão analisados os principais diplomas legais, a partir de 1965, os quais tentam mudar a lógica do Direito do Trabalho no Brasil, ao arripio dos princípios e da história de luta da construção desse ramo do Direito.

Este capítulo não se propõe a analisar as leis flexibilizantes ou desregulamentadoras de maneira sistemática – estudando artigo por artigo – mas focar dois pontos fundamentais de cada diploma legal: a motivação da ação flexibilizadora – sempre econômica – e os prejuízos sofridos pelos trabalhadores a cada alteração legislativa. ]

Também buscar-se-á tratar, neste capítulo, das interpretações dadas pela doutrina de forma que venha a minimizar os impactos sobre os trabalhadores, na aplicação das leis em estudo.

## **1 A LEI N. 4.923, DE 23 DE DEZEMBRO DE 1965**

O surgimento da flexibilização heterônoma no ordenamento jurídico brasileiro, antecipando o movimento que se iniciaria no final dos anos 70 e início dos anos 80 de forma mais visível no mundo todo, ocorreu no Brasil por meio da Lei n. 4.923, publicada em 23 de dezembro de 1965. O referido diploma legal permitia a redução da jornada de trabalho e dos salários dos empregados, mediante acordo prévio com o sindicato dos trabalhadores, dispondo que:

“Art. 2º A empresa que, em face da conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitóriamente, a redução da jornada normal ou

do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acôrdo com a entidade sindical representativa de seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário mínimo regional, e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.  
(...)

§3º A redução de que trata o artigo não é considerada alteração unilateral do contrato individual de trabalho para os efeitos do disposto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho.”

Por certo, a possibilidade introduzida pela Lei n. 4.923/65 dá início a um processo de fortalecimento das negociações coletivas que passariam, por meio da Constituição da República promulgada em 1988, a prevalecer sobre as disposições legais relativas ao salário e jornada de trabalho.

A preocupação externada pelo § 3º, transcrito, justifica-se pelo princípio da inalteridade lesiva no contrato de trabalho, insculpido no art. 468<sup>1</sup> da CLT, segundo o qual é nula qualquer alteração contratual quando cause ao empregado prejuízos, direta ou indiretamente.

Acerca da extensão do art. 468 da CLT, percebe-se que a pedra de toque para a validade da alteração bilateral do contrato de trabalho é, pois, o prejuízo que dela possa advir ao empregado.

É indubitável que a possibilidade de se alterar a jornada de trabalho e, proporcionalmente o salário dos empregados encontraria vedação na Consolidação das Leis do Trabalho, por sua flagrante prejudicialidade, ainda que pactuada coletivamente.

---

1 “Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

Entretanto, como demonstrado, a lei tratou de afastar a incidência da nulidade da alteração lesiva, desde que a negociação coletiva seguisse os trâmites e disposições legais que passaram a regular a flexibilização da jornada e do salário.

Insta salientar que a modificação introduzida pelo instrumento normativo em estudo foi, como dito, tímida. Isto porque a negociação não poderia advir da mera vontade das partes, era necessária a ocorrência de situação econômica deficiente do empregador, devidamente comprovada.

Assim, apesar de lesiva a possibilidade de alteração contratual, existiam requisitos legais limitadores da negociação coletiva que, posteriormente, com o advento da Carta Maior seriam suprimidos.

Acerca da revogação parcial da Lei n. 4.923/65:

“No que se refere ao disposto na Lei 4.923/65, entendemos que a mesma parcialmente não mais prevalece ante a Constituição de 1988, que remeteu a possibilidade de redução de jornada para a negociação coletiva que, aliás, é um dos caminhos admitidos pela mencionada lei. A incompatibilidade se limita aos artigos que estabelecem condicionamentos extraordinários que normalmente não são aplicáveis aos acordos ou convenções coletivas.”<sup>2</sup>

Em sentido contrário:

“Embora existam posições que defendem a inexistência de limites à negociação coletiva, não é esta a melhor interpretação do conjunto da ordem jurídica. Parece claro que a Constituição recepcionou, em parte, antigos preceitos legais que estabeleceram parâmetros para a redução salarial (critério da motivação tipificada) – agora submetidos tais preceitos, sempre, ao crivo

---

2 MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio B. *Direito do trabalho*, p.227.

da negociação coletiva. Desse modo, a redução permitida pela norma autônoma negociada teria de se enquadrar nas situações de força maior ou prejuízos devidamente comprovados (art. 503 da CLT) ou, pelo menos, conjuntura econômica adversa (Lei n. 4.923, de 1965).”<sup>3</sup>

Destaque-se, ainda, que a Lei tratou de restringir a realização de horas extraordinárias,<sup>4</sup> bem como vedou a contratação de novos empregados,<sup>5</sup> no prazo de 06 (seis) meses após cessada a extraordinariedade, sem que, para o segundo caso, fosse comprovado o chamado para a readmissão dos empregados dispensados pela empresa.

Pela primeira vez no Direito do Trabalho brasileiro se vê a nítida conotação econômica nas leis laborais.

Mesmo havendo a exigência da participação sindical, prioriza-se a empresa e não o empregado, marcando a alteração da mudança da lógica do Direito do Trabalho pátrio, em função da conjuntura econômica.

## 2 LEI N. 5.107, DE 13 DE SETEMBRO DE 1966

O regime de estabilidade no emprego teve, durante muito tempo, extrema importância no Brasil pela sua repercussão na relação entre o capital e o trabalho.

---

3 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*, p.1.010.

4 Art. 4º da Lei n. 4.923/65: “É igualmente vedado às empresas mencionadas no art. 3º, nas condições e prazo nele contidos, trabalhar em regime de horas extraordinárias, ressalvadas estritamente as hipóteses previstas no art. 61, e seus § 1º e 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.”

5 Art. 3º da Lei n. 4.923/65: “As empresas que tiverem autorização para redução de tempo de trabalho, nos termos do art. 2º e seus parágrafos, não poderão, até 6 (seis) meses depois da cessação desse regime admitir novos empregados, antes de readmitirem os que tenham sido dispensados pelos motivos que hajam justificado a citada redução ou comprovarem que não atenderam, no prazo de 8 (oito) dias, ao chamado para a readmissão.”

O Direito do Trabalho brasileiro, fundado em bases principiológicas, sempre buscou dar guarida à continuidade da relação de emprego, buscando a criação de mecanismos que garantissem a efetividade de tal princípio, valorizando a permanência do vínculo empregatício.

O caminho legislativo percorrido até a consagração da estabilidade decenal a empregados urbanos e rurais pela Constituição de 1946 encontra sua base na Lei Elói Chaves (Lei n. 4.682/23), que criou as Caixas de Aposentadoria e Pensões dos Ferroviários, garantindo a estabilidade, depois de dez anos de serviços, aos empregados daquela categoria profissional.

Leciona Mozart Russomano que:

“anos depois, essa norma foi ampliada, de molde a atingir aos empregados de todas as empresas ferroviárias (Decreto n. 5.109, de 20 de dezembro de 1926) e, logo no ano imediato, os portuários, nas mesmas condições, foram amparados pela estabilidade.”<sup>6</sup>

Entretanto, a estabilidade decenal desvinculou-se da idéia de Previdência, passando a vigorar em todo o âmbito das relações de trabalho urbanas por meio da Lei n. 62, de 5 de junho de 1935 e, no ano de 1937 alcançando patamar constitucional.

Na esteira constitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho disciplinou a estabilidade obreira, regulando, inclusive a indenização por tempo de serviço<sup>7</sup> e, por fim, a Constituição de 1946 estendeu a benesse aos trabalhadores rurais, corrigindo as distorções legislativas anteriores.

Desta forma, o ordenamento jurídico brasileiro garantia ao empregado, urbano e rural, a estabilidade no emprego, após 10 (dez)

---

6 RUSSOMANO, Mozart. *CLT comentada*, p. 764.

7 “Art. 478. A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de um mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a seis meses.

anos de serviço, impondo barreiras ao exercício da vontade do empregador nas rupturas contratuais e protegendo os trabalhadores da dispensa arbitrária, de molde a consagrar o princípio da continuidade da relação de emprego.

Todavia, na vigência do regime militar brasileiro, foi editada a Lei n. 5.107, em 13 de setembro de 1966, a qual instituiu o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço,<sup>8</sup> que passou a coexistir juridicamente com a estabilidade decenal.

A inovação legislativa vinha atender aos interesses empresários que, cada vez mais, manifestavam sua discordância com a estabilidade no emprego. Neste sentido:

“O sistema estabilitário celetista sempre sofreu críticas, que denunciavam sua rigidez, tida como impermeável e excessiva. Werneck Viana aponta que pesquisa ‘dirigida pela universidade de Harvard, no início dos anos 60, com o propósito de conhecer as opiniões dos empresários brasileiros face ao Estado, verificou que a maioria dos entrevistados se mostrava insatisfeita com esse instituto. Perguntados sobre se existia em suas empresas diretriz de pessoal destinada a limitar o número de casos de empregados estáveis – prática proibida por lei – 49% respondeu negativamente, enquanto 46% de modo afirmativo. Alegando que a estabilidade conspirava contra a produtividade, 64% dos empresários pronunciaram-se contra sua incidência na vida das empresas’. (...)”

Tais críticas encontraram cenário político ideal para vicejarem no regime autoritário instaurado no país em 1964. Exponenciados pelo discurso oficial do novo regime, harmônico a uma política econômica de franco cunho neoliberal, e pelo silêncio cirurgicamente imposto às vozes e forças adversas, essas críticas encontraram fórmula jurídica alternativa ao sistema celetista

---

8 Atualmente regulado pela Lei n. 8.036/90.

combatido – o mecanismo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.”<sup>9</sup>

A nova Lei, tomando-se em conta o regime da estabilidade decenal, significou uma grande liberação econômica, sendo esta a grande motivação apresentada por seus defensores.

O aludido comando normativo, embora mantendo expressamente a estabilidade regulada pela Convenção das Leis do Trabalho, criou a possibilidade de que o empregado optasse pelo regime do FGTS, quando da celebração do contrato de trabalho ou na vigência deste.

Como resultado da opção, estaria o obreiro excluído do regime da estabilidade decenal, passando a perceber, em caso de ruptura imotivada do pacto laboral, indenização calculada no percentual de 10% sobre o montante dos valores depositados em sua conta vinculada, durante o curso do contrato de trabalho, acrescidos de correção monetária e dos juros capitalizados.

A alteração que se viu causou estranheza no meio jurídico. O maior direito obtido pelos trabalhadores urbanos e rurais estava sendo suprimido, embora a Lei atribuísse ao obreiro o poder de optar pelo novo regime. É certo que, para a admissão do trabalhador a empresa exigiria a opção pelo FGTS e, com o crescente desemprego, não haveria como fugir; ao empregado incumbia uma única tarefa, formalizar sua “renúncia” a estabilidade decenal, ingressando na empresa como optante do novo regime.

Não se pode olvidar que, em pouco tempo, a estabilidade decenal encontrava-se sepultada, inobstante em vigor. Após a implantação do sistema do FGTS, ocorrida em 1967, o que se assistia era sua opção em massa pelos trabalhadores, quando da contratação. No que tange aos contratos antigos, muitos foram mantidos no regime da estabilidade, outros exerceram a opção pelo FGTS, mesmo após

---

9 DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, p.1.213.

ultrapassado o prazo legal para o ato, vez que a Lei n. 5.107/66 permitia, em seu art. 1º, § 3º a opção a qualquer tempo, bastando a homologação da declaração pela Justiça do Trabalho.

Os empregadores usaram da sua condição de proprietários dos meios de produção e do seu poder de coação para transformar a opção em regra. A opção era do empregador e sempre pelo FGTS.

Felker descreveu esta situação:

“Registre-se de passagem, que o Brasil já se antecipara a esse processo de flexibilização, quando em 1966 terminava com a estabilidade para instituir o FGTS, onde a ‘opção’ por parte do trabalhador se tornou uma grande burla nacional. A ponto de, em determinada audiência trabalhista, quando o Juiz perguntava ao Reclamante quando optara pelo FGTS, o Reclamado, seu patrão, antecipou-se informando: ‘eu optei ele no dia 10 de outubro do ano passado’ ...!”<sup>10</sup>

Assim, o processo de escolha entre o regime da estabilidade e o regime do FGTS, passou a ser “optatório”.<sup>11</sup>

Importante salientar que a dualidade de regimes foi derrubada pela Constituição de 1988,<sup>12</sup> a qual instituiu o último como regime obrigatório, excetuados os domésticos e ressalvado o direito adquirido.

Percebe-se que a edição da Lei em debate deu continuidade ao processo de flexibilização do Direito do Trabalho brasileiro, significando importante marco legislativo do fenômeno.

Pode-se dizer que a supressão da estabilidade fere de morte os princípios norteadores do Direito do Trabalho, notadamente o da continuidade da relação de emprego, inobstante tenha a Carta

---

10 FELKER, Reginald D. H. *Op. cit.*, p. 3.

11 Neologismo utilizado pelo economista e historiador Carlos Veriano Evangelista, fundindo a palavra optativo com a palavra obrigatório, com intuito de definir a ação dos empregadores entre 1966/1988.

12 “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) III – fundo de garantia do tempo de serviço; (...)”

Política de 1988 consagrado a proteção contra a despedida arbitrária, ou sem justa causa, em dissonância com o impacto da alteração definitiva que promoveu, pondo termo à estabilidade decenal.

É claro o propósito dessa Lei: atender às pressões do capital, pois não havia no regime da estabilidade nenhum excesso de rigor e sim um caráter protetivo inerente ao Direito do Trabalho.

### 3 LEI N. 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974

A Lei n. 6.019/74, também denominada Lei do Trabalho Temporário, introduziu no ordenamento jurídico brasileiro a figura da terceirização, no âmbito das empresas urbanas e pareceu, na visão de Maurício Godinho “querer firmar tipicidade específica, inteiramente afastada da clássica relação de emprego”.<sup>13</sup>

É o trabalho assalariado sem contratação direta e própria. O objetivo da legislação restringia-se a regulamentar o trabalho temporário, entretanto proporcionou margens à terceirização em todos os setores das empresas brasileiras que careciam de descentralização para sobreviver no mercado de alta competitividade, causando ruptura com a bilateralidade empregador-empregado.

A origem da terceirização encontra respaldo nas preocupações e exigências exclusivas do meio empresarial do fim da década de 80. Preocupações como controle e evolução tecnológica de atividades de apoio, redução de ativo imobilizado, flexibilidade e competitividade – redução de custos e incremento de qualidade – foram significativas neste processo.

Por uma questão de lógica gerencial, que desconsidera a figura do empregado, chegou-se à conclusão de que o esforço interno para executar atividades destoantes da finalidade de uma empresa conduzi- am ao exercício desqualificado de tais atividades, repercutindo no produto final entregue ao cliente.

---

13 DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 438.

Afirma Sérgio Pinto Martins que a Lei n. 6.019/74 foi:

“Editada sob a pressão da existência, no ano de 1973, de 50.000 trabalhadores em São Paulo prestando serviços a cerca de 10.000 empresas de trabalho temporário. As empresas tinham por objetivo conseguir mão-de-obra mais barata, não pretendendo se furtar às regras tutelares da legislação trabalhista, que visava proteger o trabalhador.”<sup>14</sup>

A terceirização representa-se, classicamente, como processo de transferência de algumas atividades de apoio de uma empresa a outra, restringindo-se apenas as atividades principais. É um fenômeno novo no Direito do Trabalho, no âmbito do direito privado,<sup>15</sup> pois a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 cita apenas duas figuras configuradas de terceirização: a empreitada e a subempreitada (art. 455), incluindo a pequena empreitada (art. 652 “a”, III).

Importante destacar que a forma de terceirização que será aqui tratada não se confunde com os institutos da empreitada e da subempreitada. Nestes, o objeto da contratação e da subcontratação é a obra, o empreendimento. Naquela, ao revés, o que há é a locação de mão-de-obra, em que o locador é apenas um mero intermediário que se intromete entre o prestador e o tomador do serviço, mascarando a relação jurídica – de emprego – entre ambos.

A nova figura, portanto, desafia a bilateralidade inerente aos contratos de trabalho, instituinto a relação trilateral laborativa, em que figuram como partes a empresa de trabalho temporário,<sup>16</sup> o trabalhador temporário e a empresa tomadora de serviços.

---

14 MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*, p. 51.

15 Afirma-se que a terceirização é novidade no setor privado devido ao fato de que na Administração Pública tal processo já encontrava amparo desde a edição do Decreto-Lei n. 200/67.

16 “Art. 4º Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empre-

Neste sentido, relevante a afirmação de João de Lima Teixeira Filho:

“Em regra, o vínculo de emprego se forma entre quem presta serviços subordinados e aquele que se aproveita economicamente do trabalho prestado na realização do objetivo colimado pelo empreendimento. O trabalho temporário constitui verdadeira exceção a esta regra. Afinal, quem exerce o papel subordinante nessa relação não é empregador daquele que presta serviços em regime temporário.”<sup>17</sup>

Quando da edição da Lei foi largamente difundido que sua finalidade seria a de suprir momentaneamente uma necessidade transitória de substituição e de acréscimo extraordinário de serviço da empresa tomadora, afastando-se de seu campo de incidência o trabalho contínuo, que não poderia ser objeto de ajuste neste contrato especial. Assim, a justificativa do projeto de Lei deixava claro que não existiria concorrência entre o trabalho temporário e o permanente, sendo o primeiro uma forma de fomentar a economia nacional e de melhorar a renda individual daqueles trabalhadores que não poderiam obrigar-se ao trabalho permanente.

Entretanto, o que se observou desde o início do processo de adoção da terceirização no Brasil foi a contratação ilegal de mão-de-obra por interposta pessoa. Não existindo amparo legal para a contratação genérica desse tipo de serviços entre a empresa prestadora e a tomadora de serviços, formou-se uma grande celeuma no mundo jurídico. A jurisprudência, diante da observância do princípio da proteção, firmou o entendimento de que a contratação por empresa interposta estaria eivada de ilegalidade, formando-se vínculo de emprego diretamente com a empresa tomadora de serviços.

---

sas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.”

17 TEIXEIRA FILHO, João Lima. *Instituições de direito do trabalho*, p. 277.

A preocupação de alguns parlamentares com a edição da nova Lei ficou clara no Diário do Congresso Nacional, publicado em 5 de dezembro de 1973, valendo transcrever a opinião do então senador Nélson Carneiro:

“Se não tomarmos cautela, uma lei dessa natureza pode eliminar toda a legislação social brasileira, porque, daqui para diante, se esta lei contiver saídas, aberturas, nenhuma empresa vai contratar mais empregados para não ter os ônus que a legislação do trabalho impõe ao empregador; vai utilizar esse tipo de contrato que, do ponto de vista jurídico, merece um exame.”<sup>18</sup>

O trabalho temporário, nos dizeres da própria Lei n. 6.019/74, “é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços”.

Desta forma, trabalhador temporário é a pessoa física que, contratada pela empresa fornecedora de mão-de-obra, que lhe paga as parcelas contratuais, presta seus serviços a outra empresa, em atendimento de necessidade transitória de substituição de pessoal ou em virtude de acréscimo extraordinário dos serviços da tomadora.

Destaque-se que o contrato celebrado entre a empresa tomadora de serviços e a empresa de trabalho temporário deve ser formalizado por instrumento escrito,<sup>19</sup> obrigatoriamente, e dele deve constar um dos motivos trazidos pela Lei, notadamente, a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a ocorrência de acréscimo extraordinário de serviço.

---

18 CARNEIRO, Nelson. *Diário do Congresso Nacional*, de 5/12/1973.

19 “Art. 9º O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente deverá ser obrigatoriamente escrito e dele deverá constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço.”

No que se refere ao prazo máximo de vigência do contrato entre a tomadora e a fornecedora de mão-de-obra, a Lei<sup>20</sup> em comento fixa-o em três meses, em relação a um mesmo empregado, excetuando a hipótese de autorização do Ministério do Trabalho, ocasião em que poderá vigor durante prazo superior.

Importante destacar que a Lei n. 6.019/74 veda a contratação de estrangeiros, com visto provisório de permanência no país, pelas empresas de prestação de serviços temporários.

Como já salientado, no trabalho temporário há uma inversão nos conceitos clássicos de empregador e empregado, em que o último mantém relação de emprego com a empresa fornecedora de mão-de-obra, e não com o tomador de seus serviços. Assim, embora o obreiro preste serviços à empresa tomadora, inexistente vínculo empregatício entre as partes, desde que respeitadas as formalidades legais.

Por certo, sendo esta uma exceção no âmbito do Direito do Trabalho, a ausência de qualquer das formalidades legais tem o condão de constituir relação de emprego entre o empregado e a empresa tomadora de serviços.

Os direitos trabalhistas atribuídos aos contratados temporários são enumerados pelo art. 12 da Lei n. 6.019/74, que transcreve-se:

“Art. 12. Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos: a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional; b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento); c) férias proporcionais,

---

20 “Art. 10. O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra.”

nos termos do art. 26 da Lei n. 5.107, de 13 de setembro de 1966. d) repouso semanal remunerado; e) adicional por trabalho noturno; f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido; g) seguro contra acidente do trabalho; h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei n. 5.890, de 8 de junho de 1973 (artigo 5º, item III, letra 'c' do Decreto n. 72.771, de 6 de setembro de 1973). § 1º. Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário.”

Entretanto, o rol de direitos conferidos pela Lei deve ser interpretado como meramente exemplificativo, no intuito de minimizar o impacto da flexibilização nas contratações, sendo deferidos outros direitos ao trabalhador cuja relação de trabalho seja regida pela Lei n. 6.019/74. Na acepção da professora Alice Monteiro de Barros, são direitos do trabalhador temporário também a gratificação natalina, o adicional noturno, horas extras, PIS, um terço de férias. No que se refere ao salário-maternidade, informa a professora que a doutrina o entende devido, inobstante seja diverso o entendimento jurisprudencial.

Importante destacar que diplomas normativos posteriores também alargaram o rol de direitos dos trabalhadores temporários, notadamente o Decreto n. 95.247/87 (vale-transporte), Lei n. 7.839/89 (FGTS). No tocante ao FGTS, após sua extensão, existe discussão acerca da revogação, por incompatibilidade, da indenização prevista pelo art. 12, letra “F” da Lei do Trabalho Temporário, embora outras normas e a jurisprudência<sup>21</sup> apontem que os institutos jurídicos são compatíveis.

---

21 “N. 125 – CONTRATO DE TRABALHO – ART. 479 – CLT O art. 479, da CLT, aplica-se ao trabalhador optante pelo FGTS, admitido mediante contrato por prazo determinado, nos termos do art. 30, § 3º, do Decreto n. 59.820, de 20 de dezembro de 1966. (RA 83/81 – DJU 6/10/1981)”

Com base na Constituição da República, seria inviável tal interpretação restritiva, uma vez que inclusive os avulsos foram equiparados, em termos de direitos trabalhistas, aos empregados. Assim, não há que se falar em redução de direitos para o empregado terceirizado, visto que inexistente qualquer distinção constitucional que a ampare.

Para melhor elucidação do tema, importante mencionar o Enunciado n. 331<sup>22</sup> do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, que dispõe ser ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, salvo na hipótese de contrato temporário. Excetua ainda hipóteses em que não se forma vínculo de emprego entre o trabalhador e a tomadora de serviços, desde que ausentes a pessoalidade e a subordinação direta.

Entretanto, a mais relevante implicação trazida pelo Enunciado em comento diz respeito à responsabilização subsidiária da tomadora de serviços quanto ao pagamento de verbas trabalhistas devidas ao empregado, mesmo em se tratando de órgãos da administração pública, desde que tenham participado da relação processual e constem do título executivo judicial.

Como demonstrado, a Lei n. 6.019/74 implica em flexibilização do Direito do Trabalho, na medida em que possibilita mecanismos legais para a empresa enfrentar a competitividade do sistema econômico globalizado, ao contratar mão-de-obra qualificada, a custo reduzido, para realizar certas atividades, sem responsabilidade direta com os trabalhadores executores da tarefa.

---

22 “N. 331 – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE Revisão do Enunciado 256 I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3/1/1974). II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República). III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20/6/1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordina-

#### 4 LEI N. 6.494, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1977

É sabido que, em regra, a presença dos cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego<sup>23</sup> atrai para a relação havida entre as partes a incidência das disposições celetistas. Entretanto, existem exceções à regra, segundo as quais, embora presentes os elementos necessários, a relação havida entre as partes não será tida como de emprego, embora se trate de relação de trabalho *lato sensu*, sendo regida por lei especial.

Nesse sentido, relevante a edição da Lei n. 6.494/77, que trata da figura jurídica do estudante estagiário. A Lei ora comentada seguiu a orientação emanada da Portaria n. 1002, de 29 de setembro de 1967, do Ministério do Trabalho, que instituiu nas empresas a figura do estagiário, aluno de curso superior ou técnico, dispondo em seu art. 3º que, respeitados certos requisitos, entre o estagiário e a empresa não existe vínculo de emprego, facilitando as contratações em os encargos celetistas, beneficiando mais uma vez o capital.

Como já salientado, a Lei n. 6.494/77 seguiu a esteira da Portaria do Ministério do Trabalho, afastando da relação entre o estagiário e a empresa o vínculo de emprego, embora presentes todos ou alguns dos elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação.

Merece destaque o Decreto n. 87.497, de 18 de fevereiro de 1982, o qual tratou de regulamentar a Lei em destaque, bem como a

---

ção direta. IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei n. 8.666/93). (Redação dada ao item pela Resolução TST n. 96, de 11/9/2000, DJU 18/9/2000) (RA 23/93 – DJU 21/12/1993)”

23 Os elementos em questão são, nos moldes dos arts. 2º e 3º da CLT: prestação de trabalho por pessoa física, de natureza não eventual, com pessoalidade, subordinação e onerosidade.

Medida Provisória n. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001 (em vigor devido à EC n. 32/2001), que introduziu alterações no parágrafo primeiro do artigo primeiro da Lei n. 6.494/77.

Maurício Godinho Delgado comenta a Lei:

“Não obstante o estagiário possa reunir, concretamente, todos os cinco pressupostos da relação empregatícia (caso o estágio seja remunerado), a relação jurídica que o prende ao tomador de serviços não é, legalmente, considerada empregatícia, em virtude dos objetivos educacionais do pacto instituído.”<sup>24</sup>

Da análise dos ensinamentos de Maurício Godinho Delgado não é forçoso admitir que o estagiário constitui uma das modalidades de trabalhador que mais se assemelha ao empregado, daí o motivo pelo qual a Lei n. 6.494/77 representa para o Direito do Trabalho mais uma norma de cunho flexibilizante.

Inobstante a ocorrência de desvirtuamentos diversos, a Lei n. 6.494/77 traz certos requisitos, sem os quais estaria desconfigurada a relação de estágio e, por conseguinte, reconhecida a real relação de emprego.

De início, estipula a Lei que as empresas privadas, órgãos da administração pública e instituições de ensino superior podem contratar, como estagiários, estudantes regularmente matriculados em cursos, sejam de natureza pública, sejam de natureza privada.

Tais cursos, conforme disciplina o parágrafo único do art. 1º,<sup>25</sup> devem ser de educação superior, ensino médio, de educação profissi-

---

24 DELGADO, Maurício godinho. *Op. cit.*, p.317.

25 “§ 1º Os alunos a que se refere o *caput* deste artigo devem, comprovadamente, estar frequentando cursos de educação superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio ou superior ou escolas de educação especial. (NR) (Redação dada ao parágrafo pela Medida Provisória n. 2.164-41, de 24/8/2001, *DOU* 27/8/2001, em vigor conforme o art. 2º da EC n. 32/2001)”

onal de nível médio ou superior ou escolas de educação superior. Entretanto, a redação originária do parágrafo em comento não era tão ampla,<sup>26</sup> pois não contemplava o ensino médio – a não ser quando profissionalizante – nem as escolas de educação profissional de nível superior.

Acerca da modificação introduzida na Lei, relevante a análise de José Affonso Dallegrave Netto de que “em verdade a Medida Provisória ao adaptar as corretas nomenclaturas determinadas pelo MEC, acabou ampliando as hipóteses de celebração do estágio”.<sup>27</sup>

Apesar de prevalecer, em sede de pactuação do contrato de trabalho, a regra segundo a qual o mesmo não possui forma estabelecida, a Lei do Estágio dispõe, em seu art. 3º, ser necessária a celebração de termo de compromisso entre os contratantes – estudante e entidade concedente – com participação obrigatória da instituição de ensino, exceto quando se tratar de estágio sob a forma de ação comunitária (art. 3º, §2º).

Diante disso, a relação de trabalho do estágio é necessariamente triangular (empresa-estudante-escola), sob pena de nulidade. Neste ponto, importante observar a disposição contida no Decreto n. 3.048/91, em seu art. 9º, I, *h*, que considera empregado o estagiário que presta serviços em desacordo com a Lei n. 6.494/77. Consoante destaca José Affonso Dallegrave Netto: “trata-se de presunção legal que deve ser sopesada pelo julgador, quando estiver diante de casos fraudulentos”.<sup>28</sup>

A presunção, entretanto, não poderá ser usada em face dos órgãos da administração pública, uma vez que o reconhecimento da

---

26 Assim dispunha o parágrafo alterado: “§ 1º Os alunos a que se refere o *caput* deste artigo devem, comprovadamente, estar freqüentando o curso de nível superior, profissionalizante de 2º grau, ou escolas de educação especial. (Redação dada ao parágrafo pela Lei n. 8.859, de 23/3/1994)”

27 DALLEGRAVE NETTO, José Afonso. *Inovção da legislação trabalhista*, p.181.

28 DALLEGRAVE NETTO, José Afonso. *Inovção...* p.183.

relação de emprego encontra óbice no art. 37,<sup>29</sup> II do Texto Constitucional vigente, diante da exigência de prévio concurso público.<sup>30</sup>

Como requisitos para a contratação, a Lei estabelece também a necessidade de que o estágio proporcione ao aluno experiência prática em sua linha de formação educacional, complementação do ensino e aprendizagem, devendo ser planejado, executado, acompanhado e avaliado conforme os currículos, programas e calendários escolares.

Apresentados os requisitos que legitimam o pacto, merece atenção a disposição contida no art. 4<sup>o</sup><sup>31</sup> da Lei, segundo o qual, como já salientado, não existe vínculo de emprego entre o estagiário e a empresa.

A disposição legal, sem dúvida, vem servindo de base legal para a prática de atos fraudulentos, através dos quais as empresas buscam desonerar-se dos encargos sociais próprios do contrato de trabalho. É notório que grande parte dos estagiários realiza as mesmas tarefas que os demais empregados registrados, nas mesmas condições, como jornada de trabalho, responsabilidade, volume de trabalho e hierarquia, embora não possuam direitos mínimos, assegurados àqueles.

No que tange ao ônus da prova quanto à ocorrência de estágio, oportuna a lição de Maurício Godinho Delgado:

“A figura do estágio remete o analista à oportuna reflexão sobre a distribuição do ônus probatório no processo do trabalho.

---

29 “II – a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;”

30 Além disso, o Tribunal Superior do Trabalho editou o seguinte Enunciado: “n. 363 – CONTRATO NULO – EFEITOS – A contratação de servidor público, após a Constituição de 1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no seu art. 37, II, e § 2º, somente conferindo-lhe direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o salário-mínimo/hora.”

Admitida a prestação do trabalho pelo tomador de serviços (no caso a parte concedente do estágio), será deste o ônus de provar a existência de fato modificativo da relação jurídica existente. É que incide, no caso, a presunção de contrato empregatício, por constituir este tipo de vínculo o padrão genérico e dominante de contratação de trabalho no mundo contemporâneo (Enunciado 212, TST).”<sup>31</sup>

A Lei n. 6.494/77 assegura ao estagiário apenas a obrigatoriedade de estar segurado contra acidentes pessoais, dispondo que poderá haver o pagamento de uma bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, ressalvado o que dispuser a legislação previdenciária.

No que se refere à jornada de trabalho, limita-se a Lei a dizer que deverá ser compatível com seu horário escolar e, no tocante ao período de férias escolares, autoriza as partes a estabelecer a jornada correspondente, deixando claro que não é obrigatória a concessão de qualquer período de férias ao estagiário.

Embora decorrente da simples leitura da Lei em destaque, é de se salientar que o estagiário não possui direito algum, com exceção dos elencados acima. Como disse Jorge Luiz Souto Maior, o diploma legal é alvo de grande interesse, “por permitir a utilização do trabalho humano, sem os custos do direito do trabalho”, configurando verdadeira “porta aberta para a diminuição do custo de produção”.<sup>32</sup>

Ademais, as disposições da Lei do Estágio podem agravar o desemprego no país, como bem observou o jurista:

---

31 “Art. 4º O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, ressalvado o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais.”

32 DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, p. 321.

33 MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Op. cit.*, p. 22.

“Uma generalização dos contratos de estágio se faz em detrimento do todo social, pois diminui sensivelmente o mercado de trabalho para os pais de família que dependem de emprego para promoverem a sobrevivência sua e de seus familiares e segundo porque gera um desequilíbrio de todo o custo da política de proteção social, que tem como base de incidência principal a formação da relação de emprego.”<sup>34</sup>

Caso a Lei em análise se prestasse a beneficiar o labor dos estudantes, notadamente hipossuficientes, seria um importante diploma legal. Entretanto, não é isso que se tem visto por aí, seja em sede de doutrina ou de jurisprudência.

O que se tem visto, infelizmente, é uma deturpação total da *mens legis*, com a conseqüente mitigação do princípio da proteção. A Lei em si já é prejudicial aos estagiários e ainda tem sido utilizada com propósitos escusos, apenas para proporcionar mão-de-obra barata e sem vínculo de emprego, atraindo a incidência imediata do art. 9<sup>o</sup><sup>35</sup> da CLT, segundo o qual será nulo o ato praticado com o objetivo de fraudar a aplicação das disposições celetistas.

## 5 DA CARTA CONSTITUCIONAL, PROMULGADA EM 5 DE OUTUBRO DE 1988 – ART. 7<sup>o</sup>, INCISOS VI, XIII E XIV

A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada pela Assembléia Nacional Constituinte em 5 de outubro de 1988, inseriu no Direito do Trabalho inúmeras garantias aos trabalhadores, consideradas como de observância obrigatória, assim como outras

---

34 MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O direito...*, p.25.

35 “Art. 9<sup>o</sup> Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

que podem ser objeto de flexibilização, por meio de acordo e convenção coletiva.

É notório que o art. 7º da Carta de Direitos concentra a maior parte de disposições atinentes aos trabalhadores brasileiros e, em meio a estas garantias, encontram-se aquelas que admitem a negociação pelas partes, notadamente nos incisos VI – redução de salários; XIII – compensação de jornada; e XIV – turnos ininterruptos de revezamento. Em princípio, já é possível afirmar que, por força da Constituição, apenas se cogita a flexibilização de direitos no tocante à jornada de trabalho e salários dos empregados.

Cumprе destacar a importância de tais disposições para o cenário jurídico atual. Em um momento em que a flexibilização vem sendo tratada como atualidade, percebe-se que o discurso é equivocado. Como bem afirmou Jorge Luiz Souto Maior: “ao contrário do que se costuma argumentar, a legislação trabalhista brasileira já é extremamente flexível”.<sup>36</sup>

Como já salientado, a Constituição da República deixou sob a responsabilidade das negociações coletivas eventuais alterações às restrições que impôs ao salário e jornada de trabalho dos empregados. Assim, importante apresentar e diferenciar o acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho, valendo transcrever a lição de Segadas Vianna:

“Com a redação dada ao Título VI pelo Decreto-Lei n. 229, de 28.2.67, ficou estabelecida a distinção entre convenção coletiva e acordo coletivo. A primeira é um acordo de caráter normativo feito entre sindicatos e também pode ser feita pela Federação e pela Confederação, nas hipóteses previstas no §2º do art. 611. Já os acordos coletivos não são pactos intersindicais, mas acordos em que há, de um lado, um sindicato, e, do outro, uma ou mais empresas da correspondente

---

36 MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Op. cit.*, p.151.

categoria econômica, e sua aplicação será no âmbito da empresa ou das empresas acordantes.”<sup>37</sup>

Os instrumentos coletivos tratados, como contratos normativos, regulam de forma prévia e abstrata, relações jurídicas já existentes ou que as partes se obrigam a constituir. Afinal, é próprio do contrato – como negócio jurídico bilateral – regular relações jurídicas, subordinando-as às regras pré-definidas. Tais disposições negociais, fixadas para produzirem efeito adiante, destinam-se a reger as relações concretas das partes que se submeteram ou venham a se submeter às condições estipuladas.

Em princípio, a convenção coletiva e o acordo coletivo têm como principal função o progresso das condições de trabalho. Entretanto, com a onda flexibilizante, a negociação coletiva passa a ser admitida – e efetivamente utilizada – como meio constitucionalmente instituído para a precarização das condições de trabalho e, por conseqüência, de determinadas normas trabalhistas. Assim, eles também se transformam em instrumentos da flexibilização dos direitos trabalhistas.

Frise-se que não poderá a negociação coletiva ser usada como forma de mitigar direitos indisponíveis do trabalhador, ainda mais quando estes já asseguram condições mínimas para que o trabalhador mantenha sua dignidade.

No tocante ao salário, primeira parte da Constituição da República a ser analisada, a proteção da irredutibilidade não existia de forma expressa no ordenamento jurídico brasileiro. Para vedar a redução salarial eram usadas normas como o art. 468 da CLT, que assegura a inalteridade contratual lesiva e o princípio geral da inalterabilidade contratual – *pacta sunt servanda* – oriundo do Direito Civil.

Surge na Constituição de 1988 a garantia expressa da irredutibilidade salarial. Importante destacar que, como leciona Maurício Godinho Delgado:

---

37 VIANNA, Segadas *et al.* *Instituições de direito do trabalho*, p. 1.181.

“Prevalece, ainda, hoje, a pacífica interpretação jurisprudencial e doutrinária de que a regra da irredutibilidade salarial restringe-se, exclusivamente, à noção do valor nominal do salário obreiro (art. 468, CLT, combinado com art. 7º, IV, CF/88). Interpreta-se ainda hoje, portanto, que a regra não assegura a percepção ao salário real pelo obreiro ao longo do contrato. Tal regra asseguraria apenas a garantia de percepção do mesmo patamar de salário nominal anteriormente ajustado entre as partes, sem viabilidade à sua diminuição nominal.”<sup>38</sup>

A verdade é que a possibilidade de redução salarial não é inovadora no ordenamento jurídico brasileiro. Conforme explicitado anteriormente, em ponto específico, a Lei n. 4.923/65 já previa tal possibilidade, atrelada à conjuntura econômica adversa da empresa. A Consolidação das Leis do Trabalho também trazia hipótese em que era lícita a redução salarial, no percentual máximo de 25%, notadamente no art. 503, vinculando-a à ocorrência de força maior ou prejuízos comprovados pelo empregador.

Entende parte da doutrina que, apesar de o Texto Maior não conter ressalvas acerca da necessidade de verificação da situação econômica da empresa para que a redução salarial seja operada, houve recepção parcial da Lei n. 4.923/65.

Quanto à possibilidade de redução dos salários, tem-se como prevalente na doutrina a barreira imposta no mesmo artigo da Carta Maior (art. 7º), mais especificamente no inciso IV, segundo o qual é garantido, sem ressalvas, o salário mínimo aos trabalhadores. Desta feita, qualquer redução não poderá imputar ao empregado a obrigação de perceber salário inferior ao mínimo legal, sob pena de inconstitucionalidade. Frise-se que, se a idéia do constituinte fosse a de permitir a percepção de quantia inferior

---

38 DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, p.732.

ao salário mínimo,<sup>39</sup> teria feito constar ressalva expressa no inciso IV, o que não ocorreu.

No que se refere à possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho, garantiu a Carta Maior duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A compensação de horários, como pontuou Márcio Túlio Viana, significa a possibilidade de “o empregado trocar a jornada excessiva de um dia pela jornada reduzida de outro”.<sup>40</sup>

A grande discussão doutrinária reside em determinar qual o tipo de acordo apto a assegurar a compensação da jornada: individual ou coletivo.

No primeiro sentido se posicionou, por exemplo, o Ministro Antônio José de Barros Levenhagen, do TST, que em recurso de revista, do qual foi relator, afirma:

“Não é difícil concluir, mediante mera interpretação gramatical da norma do art. 7º, inciso XIII, da Constituição, que a expressão ‘acordo’ foi utilizada em contraposição à ‘convenção’ para sinalizar tratar-se de acordo individual. Até porque é sabido que a convenção e o acordo coletivo se equivalem como instrumentos normativos destinados à melhoria das condições de trabalho. Supondo que o acordo de que trata a norma fosse o coletivo, então o constituinte teria pecado por redundância, uma vez que a alusão a convenção traz implícita alusão ao seu congêneres. Para evitar o constrangimento de se atribuir ao constituinte a pecha de redundante, pois a Lei não contém

---

39 Apesar de fazer referência ao salário mínimo, apenas será o mesmo garantido integralmente para aquele que trabalhe por 44 horas semanais. Havendo trabalho por menor número de horas, será garantido o salário mínimo hora, como já dito em momento anterior.

40 VIANA, Márcio Túlio. *Op. cit.*, p. 116.

palavras inúteis, é forçoso associar tal acordo ao acordo individual, resgatando, dessa maneira, a sapiência que o intérprete deve tributar ao legislador. Some-se a isso o detalhe de a redação da norma constitucional ser idêntica à do § 2º do art. 59 da CLT, sobretudo no que se refere à polivalente expressão ‘acordo ou convenção coletiva’. Constitui indício seguro que o constituinte pretendeu se orientar segundo a interpretação doutrinal de que o tal acordo da CLT se consubstanciava em mero acordo individual, como sempre se entendera, aliás, nos pretórios trabalhistas e fora convalidado na recente Orientação Jurisprudencial n. 182 do TST. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR 179 – 4ª T. – Rel. Min. Antônio José de Barros Levenhagen – DJU 6/12/2002).

Como visto, prevalece em sede de jurisprudência o entendimento segundo o qual poderá ser objeto de acordo individual válido a compensação de jornada, nos moldes da Orientação Jurisprudencial n. 182<sup>41</sup> da Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho. Ademais, merece destaque a Orientação Jurisprudencial n. 223<sup>42</sup> da SDI 1, segundo a qual o acordo, apesar de individual, deverá ser expresso, vedada a sua validade como ajuste tácito.

A interpretação de que o ajuste apenas poderia ser coletivo, como bem apresentou Maurício Godinho Delgado, tem como argumento central:

“O fato de que a Constituição da República teria claramente prestigiado a negociação coletiva (o que, efetivamente, ocorre, como se sabe, em inúmeros de seus dispositivos). (...) Noutras palavras, toda e qualquer flexibilização autorizada pelo texto

---

41 182. Compensação de Jornada. Acordo Individual. Validade. É válido o acordo individual para compensação de horas, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (08.11.2000)

42 223. Compensação de Jornada. Acordo Individual Tácito. Inválido.

constitucional far-se-ia, sempre, sob tutela coletiva sindical e assim também a flexibilização compensatória da jornada.”<sup>43</sup>

Realmente, caso este fosse o entendimento majoritário, o princípio da proteção estaria resguardado, pois não se pode fechar os olhos para o fato de que os empregados sofrem inúmeras pressões por parte do empregador quando se trata de acordo individual.

Quanto ao parâmetro temporal máximo para a compensação pactuada, em princípio, deve-se ter em mente que a Constituição não fez qualquer ressalva nesse sentido. Sempre houve, entretanto, discussões de que a compensação deveria ocorrer tendo como limite a semana de labor do empregado. Entretanto, a discussão perdeu fôlego com a edição da Lei n. 9.601/98, que criou o chamado “banco de horas”, permitindo expressamente a pactuação do regime de compensação de jornada à base do parâmetro anual (art. 59, § 2<sup>o</sup><sup>44</sup> da CLT).

Antes da edição da Lei, os Tribunais e a doutrina vinham entendendo como mais acertado o limite temporal máximo de um mês, como leciona Maurício Godinho Delgado:

“A jurisprudência, na prática, vinha acolhendo (até a edição da Lei n. 9.601/98), usualmente, a medida do mês como parâmetro máximo para regimes de compensação de jornada (curiosamente, muitas vezes sem que as decisões judiciais afirmassem, de modo expreso, a referência à noção de mês). Em consonância com essa interpretação lançada nas decisões concretas, é que os tribunais do trabalho vinham considerando compatíveis com a nova ordem constitucional os conhecidos regimes de

---

43 DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 833.

44 “§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.”

compensação que estipulam sistemas de plantões (12 horas de trabalho versus 36 horas de descanso, ou 24 horas de trabalho versus 72 horas de descanso) – sistemas que ultrapassam, como se sabe, em certa semana, em pequena quantidade, a duração máxima de 44 horas de labor, assegurando, porém, no conjunto do mês, duração global até mesmo inferior às 220 horas laboradas (já considerado o repouso semanal).”<sup>45</sup>

Por certo, o empregado saiu prejudicado pela criação do banco de horas e, conseqüentemente, pela possibilidade de compensação anual da jornada. Nessa hipótese, a burla aos seus direitos encontra guarida na legislação flexível brasileira.

No que se refere à redução da jornada de trabalho, autorizada pela Carta Magna, apesar da redação dada ao inciso estudado (“acordo ou convenção coletiva”), a interpretação majoritária questiona a validade do acordo individual. Entretanto, uma coisa é certa: é válida a redução da duração do trabalho – e do salário – fruto de negociação coletiva.

No tocante ao acordo individual, em princípio, seria inválido,<sup>46</sup> caso implicasse redução salarial, apesar da aquiescência expressa do empregado, diante do art. 468 da CLT, garantidor do princípio da inalterabilidade contratual lesiva do contrato de emprego. Logo, caso a redução da jornada não viesse acompanhada da redução de salário do empregado, o acordo individual seria lícito, diante da ausência de prejuízos ao obreiro, em obediência ao princípio citado.

A verdade é que o denominado “regime de trabalho a tempo parcial”<sup>47</sup> é uma realidade no ordenamento jurídico brasileiro e apenas

---

45 DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 840.

46 O acordo individual, nessas condições, apenas seria inválido se houvesse efetivo prejuízo para o empregado.

47 A questão da redução da jornada de trabalho e, conseqüentemente, do salário do empregado já foi tratada detalhadamente quando do exame do “regime de trabalho a tempo parcial”.

pode ser efetivado com previsão em negociação coletiva, o que respalda o entendimento anterior.

Ainda no que tange à flexibilização da jornada de trabalho, o texto constitucional prevê a jornada diferenciada – de seis horas por dia – para aqueles empregados que laboram em turnos ininterruptos de revezamento, permitindo, entretanto, sua ampliação por negociação coletiva.

Da leitura do referido artigo legal, tem-se que a Constituição não faz qualquer menção à necessidade de empreendimento empresarial contínuo, bastando que os trabalhadores sucedam uns aos outros na utilização do mesmo equipamento e laborem escalados para períodos diferentes de trabalho: diurno, noturno ou misto. De início, havia interpretação de que também seria vedada a realização de intervalo para repouso e alimentação do empregado. Entretanto, a jurisprudência<sup>48</sup> do Tribunal Superior do Trabalho firmou o entendimento de que a concessão de intervalo pelo empregador não descaracteriza o instituto.

Em princípio, a disposição constitucional inova e beneficia o trabalhador nessas condições, pois o art. 58<sup>49</sup> da CLT não previa qualquer diferença para o labor em turnos ininterruptos de revezamento, pelo que prevalecia a jornada diária de oito horas.

Merece ser analisada a existência ou não de limites para a ampliação da jornada dos empregados em turnos ininterruptos de revezamento. Por certo, a negociação coletiva não poderá fazer com que a jornada desses empregados exceda as oito horas diárias e, logo, 44 semanais. Nesse sentido, leciona Maurício Godinho Delgado: “esta ampliação pode fazer-se até o limite padrão constitucional (8

---

48 Orientação Jurisprudencial n. 78 da SDI 1 do TST: “Turnos Ininterruptos de Revezamento. Jornada de Seis Horas. A Interrupção do Trabalho Dentro de Cada Turno ou Semanalmente Não Afasta a Aplicação do Art. 7º, XIV, da CF/88.”

49 “Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade de privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.”

horas diárias e 44 na semana), desde que a transação ampliativa se faça por negociação coletiva”.<sup>50</sup>

Ainda nesse sentido, é a lição de Daniela Muradas:

“A autorização de ampliação, por meio da autonomia coletiva, da jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento somente pode se dar na medida em que se lhe estenda até o montante do padrão geral trabalhista.”<sup>51</sup>

Da análise dos dispositivos legais acima, oriundos da Constituição da República de 1988, é possível perceber que embora haja por parte do constituinte o intuito de proteger o trabalhador, em algumas ocasiões o princípio da proteção é mitigado, mormente quando se permite o ajuste individual para a compensação de jornada. É indubitável que todas as disposições apresentadas têm natureza flexibilizante, pois não se encontram restringidas pela regra da indisponibilidade, e o seu estudo é ainda mais intrigante por se tratar de normas constitucionais.

Porém, o limite da flexibilização no Brasil deveria ser o das hipóteses previstas na Constituição, e não sua ampliação por leis ordinárias.

## **6 LEI N. 9.601, DE 21 DE JANEIRO DE 1998**

Como já salientado, prevalece no Direito do Trabalho o princípio<sup>52</sup> segundo o qual os contratos de trabalho devam ter vigência por

---

50 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de...* cit., p. 831.

51 MURADAS, Daniela. *Trabalho, ética e direito: fundamentos da ética hegeliana para a restrição jurídica da negociação coletiva*, p. 215.

52 O princípio da continuidade da relação de emprego sempre foi um dos pilares do Direito do Trabalho, entretanto, vem perdendo significativamente sua força devido à sua constante flexibilização.

prazo indeterminado, constituindo os contratos por prazo determinado, portanto, via de exceção.

A Consolidação das Leis do Trabalho definiu, em seu artigo 443, § 1º,<sup>53</sup> o contrato por prazo determinado, vindo posteriormente o Decreto-Lei n. 229/67 a aumentar as restrições para sua validade, inserindo no aludido artigo o § 2º.<sup>54</sup>

As hipóteses legais para a celebração do contrato trazidas pela CLT são claras: serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; atividades empresariais de caráter transitório; a pactuação mediante contrato de experiência.

No que tange ao prazo máximo para a duração contratual, a CLT o fixou inicialmente em quatro anos,<sup>55</sup> vindo o mesmo a ser reduzido para dois anos,<sup>56</sup> através do Decreto-Lei supracitado, que também tratou de forma diferenciada o contrato de experiência, dando-lhe o prazo máximo de noventa dias.

De molde a restringir a utilização da modalidade contratual em questão, merecem destaque os arts. 451 e 452 da CLT, os quais permitem apenas uma prorrogação para os contratos por prazo determinado, bem como proíbem que um contrato suceda a outro antes de seis meses, salvo na hipótese de serviços especializados ou se o término do anterior dependeu da execução de serviços especializados ou da execução de certos acontecimentos.

---

53 “§ 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.”

54 “§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência.”

55 “Art. 445. O prazo de vigência do contrato de trabalho quando estipulado ou se dependente da execução de determinado trabalho ou realização de certo acontecimento, não poderá ser superior a quatro anos”.

56 “Art. 445. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451. Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.”

Até então, percebe-se que as leis obedeciam à lógica protetiva do Direito do Trabalho, restringindo de forma considerável o pacto de emprego por prazo determinado. Neste sentido, Maurício Godinho Delgado diz que:

“A indeterminação da duração contratual tem constituído, no Direito do Trabalho, como já exaustivamente analisado, a regra geral aplicável aos contratos empregatícios. Em harmonia a essa regra clássica, a ordem justralhista sempre considerou excetivos os contratos a termo. Na qualidade de exceção, os pactos a termo somente poderiam ser celebrados em estritas hipóteses legalmente especificadas; caracterizavam-se por lapsos temporais geralmente estreitos e rígidos; submetiam-se a normas rigorosas quanto à sua sucessividade por outro contrato da mesma natureza e também quanto à própria prorrogação contratual.”<sup>57</sup>

A jurisprudência seguia o mesmo compasso, firmando o entendimento de que, na dúvida sobre se o contrato tem prazo ou não, deve-se concluir pela continuidade da relação de emprego. O Tribunal Superior do Trabalho editou o Enunciado n. 212,<sup>58</sup> segundo o qual incumbe ao empregador o ônus de comprovar o término da relação, quando negadas a prestação do serviço e o despedimento.

Na contramão de direção, é editada em 22 de janeiro de 1998 a Lei n. 9.601,<sup>59</sup> que veio alterar significativamente esse quadro

---

57 DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 542.

58 “N. 212 – DESPEDIMENTO – ÔNUS DA PROVA O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado (RA 14/85 – DJU 19/9/1985)”.

59 Um dia antes da entrada em vigor dessa Lei, o então presidente Fernando Henrique Cardoso e os dirigentes sindicais da força sindical fizeram uma solenidade de assinatura de um Acordo Coletivo sob a égide da Lei n. 9.601/98, embora a mesma ainda não possuísse qualquer força legal.

normativo. O argumento oficial que justificava a edição da Lei em análise era o combate ao desemprego no país, fato que mereceu críticas severas dos mais variados doutrinadores.

À época da edição da Lei, foi elaborada uma cartilha pelo Ministério do Trabalho, que constava de seu site oficial ([www.mtb.gov.br](http://www.mtb.gov.br)), valendo a transcrição parcial de seu texto:

“O Poder Executivo ao encaminhar ao Congresso Nacional uma proposta legislativa estabelecendo novas regras para o contrato de trabalho por prazo determinado e para o chamado ‘banco de horas’, teve como objetivos: ampliar os postos de trabalho com redução de encargos sociais e custos para as empresas; incluir no mercado formal de trabalho parcela dos trabalhadores que, assalariados sem carteira assinada, não possuem seus direitos trabalhistas assegurados; flexibilizar a jornada de trabalho, através do chamado ‘banco de horas’; e estimular a negociação coletiva como um dos pilares mais importantes do processo de modernização das relações trabalhistas.”<sup>60</sup>

Luiz Otávio Renault criticou a intenção legislativa:

“A nova lei tem por escopo – senão destruir – pelo menos abalar os alicerces da construção jurídica a respeito do contrato de trabalho até então em vigor. (...)

A palavra de ordem é flexibilizar não só a execução e a extinção do contrato, mas a sua formação.

Além disso, a idéia surgiu no próprio meio sindical, que firmou acordo semelhante no ABC paulista. (...)

A expectativa de geração de novos empregos, que é o objetivo declarado da nova Lei, em estimativas as mais variadas, pode,

---

<sup>60</sup> A Cartilha foi extraída do site do Ministério do Trabalho em 16/9/1998, no endereço [www.mtb.gov.br/infv/ctpd/ctpd\\_02.htm](http://www.mtb.gov.br/infv/ctpd/ctpd_02.htm).

por um lado não se concretizar, e, por outro lado, precarizar ainda mais a situação do trabalhador.

É bem possível que em nome da geração de novos empregos, que é uma das principais preocupações da população brasileira, direitos trabalhistas seja progressivamente suprimidos.”<sup>61</sup>

Ainda como forma de justificar a edição da Lei, dizia-se que a redução dos custos direto e indireto da força de trabalho, possibilitados pela Lei, seria a forma ideal de aumentar o número de postos de trabalho, ainda que a referida redução de custos ocorresse devido à diminuição significativa de direitos trabalhistas.

É ponto pacífico que a Lei n. 9.601/98 significou um marco no processo flexibilizatório brasileiro, valendo a lição de Maurício Godinho Delgado:

“Pelo texto deste diploma, a linha flexibilizatória deixa de preponderar pela simples adequação do caráter genérico das leis trabalhistas às circunstâncias e especificidades de segmentos do mercado de trabalho e setores produtivos e profissionais, através da negociação coletiva. Prefere o novo diploma, ao revés, apontar na direção da franca e direta redução dos direitos laborais decorrentes da ordem jurídica. Passa-se a perceber na norma jurídica heterônoma estatal e na negociação coletiva instrumentos de pura e simples redução de direitos.”<sup>62</sup>

Ainda nesse sentido, é a lição de Ellen Hazan:

“À classe político-econômica já não mais interessa a existência de legislação garantidora de direitos mínimos, como é a CLT,

---

61 RENAULT, Luiz Otávio Linhares; DIAS, Fernanda Melazo; VIANA, Márcio Túlio. *O novo contrato a prazo*, p. 90.

62 DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 566.

muito menos os direitos sociais esculpidos pela Carta Constitucional de 1988.

Tais direitos, especialmente os previstos na CLT, que serviram à classe empresarial por mais de 50 anos, utilizados como sempre foram para evitar avanços nas conquistas de direitos pela classe trabalhadora, hoje já não servem mais ao capital que pretende estabelecer, no nosso País, um novo regime de contratação trabalhista.

Este novo regime pressupõe que o contrato de trabalho tenha as mesmas condições do contrato de natureza civil, no qual as partes possuem igualdade para contratar; (...) Enfim, pretende fazer desaparecer, de forma mascarada, a hipossuficiência do trabalhador frente ao seu empregador.”<sup>63</sup>

Por certo, é recorrente a afirmativa de que a precarização da mão-de-obra é uma nova exigência do capital. Entretanto, o governo não atingiu suas expectativas, já que poucos contratos foram firmados sob a égide da lei.

Ultrapassada a fase de apresentação dos motivos que culminaram na edição da Lei n. 9.601/98, relevante sua análise no tocante às modificações que introduziu no sistema dos contratos por prazo determinados que, até então, eram regidos apenas pela CLT.

A lei em questão busca burlar as restritas hipóteses de pactuação dos contratos a termo, autorizando sua celebração independentemente das condições estabelecidas pela CLT,<sup>64</sup> bastando para tanto que sejam os contratos instituídos por meio de convenções

---

63 HAZAN, Ellen Mara Feraz. *Contrato de trabalho por prazo determinado*: Lei 9.601, de 22/01/1998 e Decreto 2.490, de 5/2/1998, p. 37-38.

64 “Art. 1º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.”

e acordos coletivos<sup>65</sup> e desde que, em tese, representem acréscimo no número de empregados da empresa.<sup>66</sup>

A denominação<sup>67</sup> de tais contratos também tem sido bastante polêmica, mas a ementa da própria Lei o identifica como contrato de trabalho por prazo determinado, embora seja efetivamente diverso do disciplinado originariamente pela CLT.

O contrato instituído pela Lei também afasta a incidência do limite legal constante da CLT quanto à sua prorrogação,<sup>68</sup> quedando-se inerte quanto à regra da sucessividade contratual, pelo que entende a maioria ser aplicável a disposição genérica.

No que se refere à indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato, a Lei<sup>69</sup> possibilita o afastamento das disposições gerais celetistas, permitindo que seja pactuada quando da celebração da convenção ou acordo coletivo de trabalho, bem como assegura às partes da pactuação das multas por descumprimento de suas cláusulas.

Como já salientado, a nova modalidade contratual guarda características próprias, notadamente quanto às formas de pactuação e prorrogação, quanto aos efeitos decorrentes da extinção do contrato e quanto a alguns outros direitos, que se tornam mais restritos.

---

65 Importante perceber que a própria Lei inverte a nomenclatura, fazendo referência a Convenções e Acordos Coletivos, para evitar as discussões que têm ocorrido acerca da possibilidade de acordo individual de trabalho.

66 Maurício Godinho diz que a própria Lei mitiga o requisito em questão, por possibilitar a contratação de empregados que apenas substituam parte dos trabalhadores da empresa. Além disso, diz o autor que a fiscalização é bastante difícil, possibilitando a fraude pelas empresas.

67 Contrato diferenciado por tempo (ou prazo) determinado, contrato especial por tempo determinado, novo contrato temporário, novo contrato por tempo (ou prazo) determinado, contrato de trabalho precário, contrato provisório de trabalho.

68 “§ 2º Não se aplica ao contrato de trabalho previsto neste artigo o disposto no art. 451 da CLT.”

69 “§ 1º As partes estabelecerão, na convenção ou acordo coletivo referido neste artigo: I – a indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de que trata este artigo, por iniciativa do empregador ou do empregado, não se aplicando o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT; II – as multas pelo descumprimento de suas cláusulas.”

Os direitos trabalhistas a que fazem jus os trabalhadores contratados sob a égide da Lei n. 9.601/98 podem ser separados em três grupos: os inerentes aos contratos por prazo determinado já regido pela CLT; os alterados pela Lei mas que derivam dos já existentes; e os efetivamente novos, criados por ela.

No que se refere ao primeiro grupo, é certo que são mantidas as verbas salariais e suas garantias, a jornada de trabalho e os descansos trabalhistas, entre outros. Entretanto, merecem destaque os dois outros grupos de direitos.

No segundo grupo de direitos temos, como mais importante, a alteração quanto aos depósitos do FGTS para o percentual de 2% da remuneração do empregado. Surge também a discussão acerca da aplicabilidade da multa de 40% quando da rescisão contratual. Sustentam alguns que a Lei não permite o pagamento da multa, na medida em que possibilita a negociação coletiva acerca da indenização prevista para o caso de rescisão antecipada do contrato.

No tocante às novas figuras, temos a criação de um depósito bancário mensal,<sup>70</sup> despido de caráter salarial, a ser realizado pelo empregador em conta vinculada do empregado, sendo que a Lei permite ao instrumento coletivo fixar os critérios relativos ao montante do depósito, bem como a periodicidade de seu saque.

Insta salientar que a Lei em comento também alterou o art. 59<sup>71</sup> da CLT, introduzindo ao mesmo os parágrafos segundo e terceiro. As

---

70 “Art. 2º (...) Parágrafo único. As partes estabelecerão, na convenção ou acordo coletivo, obrigação de o empregador efetuar, sem prejuízo do disposto no inciso II deste artigo, depósitos mensais vinculados, a favor do empregado, em estabelecimento bancário, com periodicidade determinada de saque.”

71 “§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. § 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao

novas disposições dizem respeito ao chamado “banco de horas”, que aplicam-se a todos os empregados e indicam, novamente, que a ordem é flexibilizar o Direito do Trabalho, também pela via da regulamentação.

Pode-se dizer que essa Lei traz como virtude a exigência da participação sindical, uma vez que os contratos apenas poderão ser celebrados após a celebração de Convenção ou Acordo Coletivo, colocando o sindicato como responsável direto pela utilização ou não da contratação sob a égide da Lei n. 9.601/98.

São trazidos também vários salvaguardos que dificultam a aplicação da norma. Como bem elencou Sebastião Geraldo de Oliveira, existe um *check-up* capaz de verificar a validade das contratações:

“I) Previsão do trabalho a prazo determinado por Convenção Coletiva de Trabalho – CCT ou Acordo Coletivo de Trabalho – ACT, regularmente formalizados. (...)

II) A CCT ou ACT deve prever a indenização cabível para a rescisão antecipada do contrato e as multas por descumprimento de suas cláusulas. (...)

III) Verificar se, de fato, ocorreu acréscimo no número de empregados. (...)

IV) Verificar se a CCT ou o ACT estabeleceu o valor ou percentual dos ‘depósitos mensais vinculados’, prevendo as condições para saque (art. 2º). (...)

V) Verificar se a empresa respeitou o limite para o número máximo de empregados permitido para esse contrato a prazo. (...)

VI) Verificar se o empregador está em dia com o pagamento do INSS e FGTS. (...)

---

pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.” Entretanto, o parágrafo segundo não possui mais a redação trazida pela Lei, diante da Medida Provisória 2.164-41, em vigor conforme a Emenda Constitucional n. 32, tema a ser tratado em tópico específico.

- VII) Verificar se o empregador depositou no órgão local do Ministério do Trabalho a 2ª via do contrato e suas prorrogações, bem como a relação dos contratados provisoriamente. (...)
- VIII) Verificar se no período do contrato a empresa manteve o quadro de empregados e o valor da folha acima da média no período de julho a dezembro de 1997. (...)
- IX) Conferir o contrato de trabalho celebrado com o empregado, que deverá ser necessariamente por escrito. (...)
- X) Verificar se o prazo do contrato a prazo respeitou o limite de 2 anos. (...)
- XI) Verificar se há anotação na CTPS do contrato regido pela Lei n. 9.601/98. (...)
- XII) Verificar se houve readmissão do empregado com novo contrato por prazo determinado, firmado em prazo inferior a 6 meses. (...)
- XIII) Verificar se no contrato há cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão, antes de expirado o termo ajustado.”<sup>72</sup>

O compromisso da grande maioria dos sindicatos e os diques antes tratados, dificultou para o bem da classe trabalhadora, a celebração de contratos sob essa Lei.

Nesse sentido, vale transcrever a lição de Sécio da Silva Peçanha:<sup>73</sup>

“O fato é que a Lei está aí e repetindo as palavras do Ministro Pazzianoto, a lei é cheia de armadilhas para o empregador, o que significa que o empregador menos cuidadoso poderá meter os pés pelas mãos ao contratar trabalhadores com base na referida lei. (...)

---

72 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Contrato provisório na Lei n. 9.601/98*, p.76-78.

73 A transcrição é referente a uma palestra promovida pela Escola Superior de Advocacia da OAB/MG, na cidade de Betim/MG, proferida em 15/4/1998, cedida pelo autor na condição de texto inédito.

Assim é que, qualquer escorregão do empregador em relação a referida lei, transforma-o automaticamente em contrato por prazo indeterminado.”

Com relação à justificativa do governo de aumentar os postos de trabalho e diminuir o trabalho informal, nada aconteceu, trata-se de outra falácia desconstituída.

## **7 EMENDA CONSTITUCIONAL N. 28, DE 26 DE MAIO DE 2000**

Os trabalhadores rurais, em recente alteração sofrida pelo texto Constitucional, foram surpreendidos pela drástica modificação do regime prescricional aplicável à relação de emprego no campo.

Com a vigência da Emenda Constitucional n. 28, publicada no *Diário da União* em 26 de maio de 2000, a desigualdade do prazo prescricional entre empregados urbanos e rurais findou-se. Em seu bojo, esta Emenda alterou a redação do inciso XXIX, do art. 7º da Carta Maior, revogando expressamente as alíneas “a” e “b”, bem como o art. 233 das Disposições Constitucionais Gerais, equiparando os rurícolas aos urbanos no tocante à denominada prescrição quinquenal.

A alteração que se fez é bastante significativa, uma vez que, tradicionalmente, a única prescrição aplicável aos trabalhadores rurais era a de dois anos, após extinto o contrato de trabalho, quando lhes cabia o direito de “reclamar” todo o período laborado.

Diante da tendência apontada pelos defensores da alteração da prescrição atribuída aos contratos rurais, foi publicada no *Diário Oficial da União*, em 26 de maio de 2000,<sup>74</sup> a Emenda Constitucional n. 28:

---

<sup>74</sup> Em verdade, a publicação originária da Emenda Constitucional n. 28 ocorreu em 26/5/2000 e foi necessária nova edição no *Diário Oficial* do dia 29/5/2000, devido a erros materiais.

EMENDA CONSTITUCIONAL N. 28, DE 25 DE MAIO DE 2000

Dá nova redação ao inciso XXIX do art. 7º e revoga o art. 233 da Constituição Federal.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

Art. 1º O inciso XXIX do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

‘XXIX – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;’

‘a) (Revogada).’

‘b) (Revogada).’

Art. 2º Revoga-se o art. 233 da Constituição Federal.

Art. 3º Esta Emenda Constitucional entra em vigor na data de sua publicação.”

Destarte, tem o empregado – urbano ou rural – o direito de ação, quanto a seus eventuais créditos trabalhistas, sujeito ao prazo prescricional de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Neste sentido<sup>75</sup>, o novo texto atribuído à Carta Magna veio, supostamente, corrigir a diferença criada pelo Poder Constituinte de 1988, pondo termo ao contra-senso contido nos demais incisos do art. 7º, nos quais era assegurada a igualdade entre os trabalhadores rurais e urbanos.

Embora conste do art. 2º da Emenda a revogação apenas do art. 233 da Carta Política, deve ser observada a regra prevista no § 1º

---

75 Não se busca defender a oportunidade e justiça social da edição da Emenda Constitucional n. 28, entretanto, é fato que o texto contido no inciso alterado destoava das demais disposições relativas aos direitos dos trabalhadores.

do art. 2º da Lei de Introdução ao Código Civil, restando revogado o § 3º do art. 10 das Disposições Constitucionais Transitórias.<sup>76</sup>

O texto da Emenda Constitucional n. 28, consoante se verifica, não demanda qualquer regulamentação por parte do legislador infraconstitucional, motivo pelo qual apregoam alguns doutrinadores a aplicabilidade imediata da norma.

De fato, o problema gerado pela modificação prescricional não é o de interpretar a vontade do legislador, mesmo porque esta encontra-se claramente inserida na norma. A verdadeira questão, deixada a cargo dos aplicadores do Direito, é regular os conflitos ocasionados pela Emenda Constitucional n. 28.

Por óbvio, ao Poder Judiciário incumbe a ingrata missão de aplicar o novo prazo prescricional de forma justa, não apenas atendendo aos anseios sociais do trabalhador, como também de forma congruente com todo o ordenamento jurídico vigente.

## 7.1 Da Prescrição e sua Natureza Jurídica

Para que se entenda a modificação introduzida pela Emenda Constitucional n. 28 é imperativa a necessidade de conceituação do instituto jurídico da prescrição extintiva e determinação de sua natureza, notadamente no tocante a seu caráter processual ou material.

Como afirmou Câmara Leal (1982), prescrição é a extinção de uma ação ajuizável (*actio nata*), em virtude da inércia continuada de seu titular durante certo lapso de tempo, na ausência de causas preclusivas de seu curso.

O instituto jurídico da prescrição tem sua origem explicada pelo Direito Romano, sendo bastante elucidativas as palavras de Sílvio Rodrigues acerca da matéria:

---

76 A Lei posterior também revogará a anterior quando com ela seja incompatível ou quando regular por completo a matéria por ela tratada.

“No direito romano primitivo, as ações eram perpétuas e o interessado a elas poderia recorrer a qualquer tempo. A idéia de prescrição surge no direito pretoriano, pois o magistrado vai proporcionar, às partes, determinadas ações capazes de contornar a rigidez dos princípios do *jus civile*.

Tais ações, entretanto, eram conferidas para serem exercidas dentro do período de um ano (*annus utilis*) e, ultrapassado este prazo, o réu podia ilidir os efeitos da demanda através da exceção *praescriptio temporis*; nela alegava a carência da ação por parte do autor, por não havê-la ajuizado em tempo adequado; a demonstração de tal circunstância o liberava do processo.”<sup>77</sup>

Em termos gerais, significa a prescrição a perda da faculdade de se pleitear um direito, por intermédio da ação judicial competente, devido ao decurso do tempo.

Não há um consenso entre os doutrinadores acerca da justificção da prescrição, prevalecendo o entendimento de que é necessário que as relações jurídicas se consolidem no tempo, trazendo à sociedade a aclamada paz social e segurança jurídica.

A sociedade deseja que as relações se estabilizem. A declaração de vontade é uma constante força que atua, criando, modificando e extinguindo relações jurídicas. Dela nascem direitos e a lei estabelece o tempo de exercício para defendê-los, exatamente para que a expectativa desta estabilidade não se desfaça, tanto do lado do titular do direito de ação quanto do réu, que pode arguir seu direito de não vê-la exercida em razão do decurso do tempo.

A fixação do tempo para o exercício da ação é obra do legislador. Naturalmente, levará em conta a natureza do direito ao qual será atribuído o tempo para a ação respectiva. Tudo dependerá da orientação do legislador, naturalmente colhida dos fatos sociais de cada país.

---

77 RODRIGUES, Sílvio. *Direito civil*, p. 343.

Manifestando-se acerca da prescrição dos créditos trabalhistas e sua natureza, leciona Márcio Túlio Viana que:

“De pés e mãos amarrados tanto na fábrica como no fórum, o trabalhador se faz cúmplice involuntário de seu próprio aviltamento. Enquanto se submete às violações de direitos, frações crescentes de seu salário migram definitivamente para o patrimônio do empregador, deixando sem paga frações de seu trabalho.

Apesar disso, o legislador faz de conta que as coisas são diferentes. Aproveita-se – digamos assim – da respeitabilidade do instituto da prescrição, tão velho quanto o próprio direito civil, para transformá-lo num inteligente mecanismo de destituição de conquistas.

Efeito sem causa, a prescrição trabalhista só é prescrição no nome e nas conseqüências processuais que gera. Não tem, atrás de si, qualquer fundamento jurídico, mesmo porque não é possível estabilizar relações quando a situação de conflito permanece; quando o credor quer o seu direito, e só não age porque não pode.”<sup>78</sup>

O Supremo Tribunal Federal,<sup>79</sup> ao consolidar seu entendimento acerca da redução de prazos prescricionais, em oportunidade anterior, entendeu que a norma tem aplicabilidade imediata, salvo quanto aos processos pendentes de julgamento, os quais, por força do art. 128<sup>80</sup> do Código de Processo Civil, já possuíam os limites da lide definidos pela lei anterior.

---

78 VIANA, Márcio Túlio. *Direito do Trabalho como instrumento de justiça Social*, p. 1004.

79 “Súmula n. 445 – A Lei n. 2.437, de 7/3/1955, que reduz prazo prescricional, é aplicável às prescrições em curso na data de sua vigência (1/1/1956), salvo quanto aos processos então pendentes. (D. Civ.; D. Proc. Civ.)” (STF).

80 “Art. 128. O juiz decidirá a lide nos limites em que foi proposta, sendo-lhe defeso conhecer de questões, não suscitadas, a cujo respeito a lei exige a iniciativa da parte”.

Pelas regras do Direito Material, foi adotado o princípio da irretroatividade das leis como regra, e o da retroatividade como exceção.

Assim, com base no Direito Material, aplica-se a Lei nova aos casos pendentes e aos futuros, só podendo haver retroatividade quando não ofender o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada; quando o legislador, expressamente, mandar aplicá-la a casos pretéritos, ainda que a palavra “retroatividade” não seja usada.

Com base no Direito Processual, os estudiosos entendem que a Lei nova se aplica de forma imediata, a partir do momento de sua entrada em vigor – observado o prazo de eventual vacância – inclusive aos processos em curso. Por outro lado, é ela irretroativa, não atingindo atos processuais já praticados e findos, segundo o preceito de que o tempo rege o ato.

É de notório saber que a prescrição pode ser alegada em qualquer fase processual.<sup>81</sup> No processo do trabalho, em geral, se entende que o prazo vai até a interposição do recurso ordinário, havendo quem o estenda até a fase de sustentação oral.

No âmbito doutrinário, prevalecem as manifestações de que a alteração da norma prescricional deve preservar o direito adquirido, sem que haja a necessidade de propositura da ação competente.<sup>82</sup>

A preservação do direito adquirido trabalhista em matéria prescricional faz parte da tradição histórica do ordenamento jurídico brasileiro. Foi o que ocorreu em 1943, com a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho, que em seu art. 916<sup>83</sup> prevê a impossibi-

---

81 Este é o teor do Enunciado n. 153 do TST.

82 Paulo Roberto Sifuentes Costa convidado a se manifestar acerca do assunto considerou que o prazo prescricional é “inequivocadamente, de índole processual eis que, repita-se, ligado ao direito de ação. E, como a lei processual e o prazo de prescrição trabalhista têm sua aplicação imediata (...)”.

83 “Art. 916. Os prazos de prescrição fixados pela presente Consolidação começarão a correr da data da vigência desta, quando menores do que os previstos pela legislação anterior”.

lidade de retroação dos prazos prescricionais em curso, e em 1988,<sup>84</sup> por ocasião da promulgação da Constituição, no tocante à ampliação do prazo prescricional dos direitos do trabalhador urbano, quando houve efeito imediato da nova norma, preservando-se, porém, o direito adquirido do empregador no tocante à prescrição já consumada pela norma antiga.

## **7.2 Evolução Legislativa e Constitucional da Prescrição na Relação de Emprego Rural**

A prescrição no âmbito do Direito do Trabalho, notadamente no que se refere aos créditos decorrentes da relação de emprego, era tratada unicamente pelo art. 11 da CLT,<sup>85</sup> com sua redação originária que determinava o prazo de dois anos para a reclamação do empregado rural ou urbano. O aludido prazo tinha seu curso normal durante a relação de emprego.

O critério adotado pelo legislador da época foi duramente criticado, especialmente, no tocante ao trabalho rural. Argumentava-se que o trabalhador do campo não possuía conhecimento de seus direitos<sup>86</sup> e havia a necessidade social de preservá-lo dos efeitos danosos da prescrição bienal originária.

Diante de sua proclamada hipossuficiência, o rurícola recebeu dos legisladores um critério prescricional diferenciado e inédito no ordenamento justralhista brasileiro, que vigorou por cerca de quatro décadas, entre 1963 e 2000.

---

84 Antes da promulgação da Constituição, o prazo prescricional dos direitos do trabalhador urbano era de dois anos, previsto no art. 11 da CLT e foi ampliado para cinco anos.

85 “Art. 11. Não havendo disposição especial em contrário nesta Consolidação, prescreve em 2 (dois) anos o direito de pleitear a reparação de qualquer ato infringente de dispositivo nela contido”.

86 A este respeito, dispõe a Lei de Introdução ao Código Civil em seu art. 3º: “Ninguém se escusa de cumprir a lei, alegando que não a conhece”.

Com o advento do Estatuto do Trabalhador Rural (Lei n. 4.214/63), o homem do campo passou a contar com a proteção da imprescritibilidade de seus direitos trabalhistas durante o período de vigência do contrato laboral. Desta forma, o pacto contratual por ele firmado com o empregador constituía uma causa impeditiva do fluxo prescricional.

Na doutrina de Maurício Godinho, as causas impeditivas tipificadas pela legislação decorrem do fato de que a lei considera indicativos de restrições sofridas pelo titular do direito no que tange à defesa de seus próprios interesses. Nesses casos, a prescrição não poderia favorecer o devedor em detrimento do credor, visto que o último se encontra impossibilitado de exercer plenamente a defesa de seus interesses em juízo.

Assim, as referidas causas atuam de modo imediato e direto sobre o efeito prescricional, inviabilizando juridicamente o início da contagem do prazo; verificada a existência de fator impeditivo da prescrição, a mesma sequer inicia seu curso.

A *benesse* atribuída ao rurícola manteve-se incólume com a nova Lei de Trabalho Rural (Lei n. 5.889/73), a qual dispôs em seu art. 10 que “a prescrição dos direitos assegurados por esta lei aos trabalhadores rurais só ocorrerá após dois anos de cessação do contrato de trabalho”.

Portanto, no período compreendido entre os anos de 1963 e 1973, contou o trabalhador rural com significativa vantagem legal, justificada por sua situação de exagerada hipossuficiência e pela rígida aplicação do princípio da proteção, norteador do Direito do Trabalho em toda a sua essência.

A prescrição dos créditos trabalhistas, até então tratada por leis infraconstitucionais, alçou ao patamar constitucional, com a promulgação da Carta Magna de 1988.

A inserção da prescrição trabalhista no texto constitucional gerou certa polêmica, uma vez que as normas a ela relativas tendem a ser tratadas em normas infraconstitucionais. A esse respeito, manifestou-se Antônio Álvares da Silva:

“Elevou-se assim a nível constitucional questões relativas à prescrição do trabalhador. O fato é inusitado e incoerente. A Constituição não pode degenerar-se em repositório de legislação comum, nem vulgarizar-se, acolhendo em suas normas questões próprias do legislador ordinário.

É verdade que não se pode pretender uma separação absoluta entre uma Constituição e a legislação infraconstitucional. (...)

A transferência, para a Constituição, de normas comuns, regulativas de aspectos próprios das disciplinas inferiores, é uma péssima técnica jurídica, porque a sobrecarrega com o desnecessário, dificulta sua reforma e possibilita a discussão de seu conteúdo em grau de recurso extraordinário, quando a matéria, muitas vezes, é uma questão de direito comum, que deveria submeter-se no máximo a um único recurso ordinário.”<sup>87</sup>

Por sua vez, leciona João de Lima Teixeira Filho que:

“Desde o início dos trabalhos da Assembléia Nacional Constituinte, na Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores, o tema prescricional sempre reservou para si um dos incisos do artigo enunciador dos direitos sociais. Da proposta inicial de não incidência da prescrição no curso do contrato de trabalho até dois anos da sua cessação, até o texto final consagrado no art. 7º, inciso XXIX, mediaram intensas negociações políticas, sobretudo nas fases derradeiras, em Plenário.”<sup>88</sup>

Como visto, a Carta Magna, em seu texto originário,<sup>89</sup> estabeleceu para o trabalhador urbano o prazo prescricional de cinco

---

87 SILVA, Antônio Alves da. *A prescrição do trabalhador rural após a Emenda Constitucional n. 28/5000*, p.12.

88 TEIXEIRA FILHO, João de Lima *et al. Instituições de direito do trabalho*, p. 1.461

89 “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXIX – ação, quanto a créditos resultantes

anos, quando em curso o contrato, e de dois anos, na hipótese de término do pacto laboral. Tais prazos, ambos de cunho prescricional, não se somam, ao contrário, se excluem; ou seja, o trabalhador que ingressa em juízo após decorrido um ano da rescisão contratual, apenas poderá pleitear<sup>90</sup> os créditos relativos aos últimos quatro anos.

No tocante aos trabalhadores rurais, o texto constitucional manteve a idéia originária do legislador ordinário, determinando que a prescrição continuava a ser de dois anos, contados da cessação do contrato de trabalho.

Desta forma, surgia para o trabalhador do campo a garantia constitucional da imprescritibilidade de seus créditos trabalhistas, na vigência do pacto laboral. Nem se cogita da importância de tal disposição ser inserida no texto constitucional, isto porque sua mutabilidade possui maior complexidade e também encontra certos entraves, construídos pelo legislador constituinte.

Como já registrado, a distinção do legislador constitucional deveu-se, naturalmente, a situação social do trabalhador rural. A excessiva dependência, a falta de cultura e, muitas vezes, até de alfabetização, o temor reverencial e o receio da perda do emprego seriam elementos que impediriam a propositura da reclamação no curso do contrato de trabalho.

No que se refere à interpretação do preceito contido no texto constitucional, não havia divergências, como afirmava o Ministro Vantuil Abdala:

---

das relações de trabalho, com prazo prescricional de: a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato; b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;”.

90 Embora utilizada a expressão pleitear, insta salientar que a prescrição dos créditos é matéria de defesa, cabendo ao empregado exigir em juízo os direitos relativos a todo o pacto laboral, não podendo o Juiz aplicá-la de ofício. Interessante, ainda, o Enunciado 153 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho segundo o qual: “Não se conhece de prescrição não argüida na instância ordinária. (Ex-prejulgado n. 27)”. (RA 102/82 – DJU 11/10/1982)

“Se, para o trabalhador urbano, a prescrição pode ocorrer na duração do contrato de trabalho, após cinco anos da ofensa ao direito, para o rural tal não ocorre, pois a prescrição quanto aos seus direitos só começa a fluir a partir da data da rescisão.”<sup>91</sup>

Considerando o impacto social<sup>92</sup> da imprescritibilidade dos créditos devidos aos rurícolas, enquanto vigente o contrato de trabalho, cuidou a Constituição de desenvolver um procedimento especial, que era, ao mesmo tempo, de justificação – no intuito de satisfazer os créditos trabalhistas dos rurais – e de liberação – evitando que houvesse acumulação de créditos trabalhistas.

Tal disposição, contida no art. 233 da Constituição de 1988, dispunha que:

“Art. 233. Para efeito do art. 7º, XXIX, o empregador rural comprovará, de cinco em cinco anos, perante a Justiça do Trabalho, o cumprimento das suas obrigações trabalhistas para com o empregado rural, na presença deste e de seu representante sindical.

§ 1º Uma vez comprovado o cumprimento das obrigações mencionadas neste artigo, fica o empregador isento de qualquer ônus decorrente daquelas obrigações no período respectivo. Caso o empregado e seu representante não concordem com a comprovação do empregador, caberá à Justiça do Trabalho a solução da controvérsia.

§ 2º Fica ressalvado ao empregado, em qualquer hipótese, o direito de postular, judicialmente, os créditos que entender existir, relativamente aos últimos cinco anos.

---

91 ABDALA, Vantuil. *A prescrição relativa aos créditos trabalhistas dos rurícolas e o art. 233 da CF*, p.35.

92 Tal disposição é extremamente penosa para o pequeno empregador rural, quando longo o liame trabalhista e implica, na visão de parte da doutrina, em alta rotatividade de trabalhadores nas fazendas, no intuito de inviabilizar grandes e difíceis demandas trabalhistas.

§ 3º A comprovação mencionada neste artigo poderá ser feita em prazo inferior a cinco anos, a critério do empregador.”

Na lição de João de Lima Teixeira Filho:

“Com esse salutar espírito, determinava a Constituição que a cada cinco anos o empregador rural deveria provar, perante a Vara do Trabalhador, o cumprimento de suas obrigações trabalhistas para com o trabalhador rural. Nessa oportunidade, podia o empregado, parte no feito, assistido por seu representante sindical, aflorar o que entendesse de direito, dentro do quinquênio sob apuração. Comprovado o débito, era proferida sentença condenatória do empregador. Inexistente o débito ou não tendo sido este apontado, o Judiciário, ao sentenciar, dava um atestado liberatório ao empregador, cujo efeito principal era o de inibir qualquer postulação futura do trabalhador rural concernente a esse período.”<sup>93</sup>

Maurício Godinho Delgado, em análise da aplicabilidade e validade da norma insculpida no art. 233 da Constituição da República entende que:

“Este preceito constitucional, entretanto, não atendeu a seus aparentes objetivos. É que se passou a compreender, hegemonicamente, que a regra aventada no artigo 233 traduzia mero procedimento de jurisdição voluntária, não produzindo coisa julgada material a respeito das parcelas contratuais comprovadas. De fato, poucas vezes se viu dispositivo normativo tão claudicante quanto esse artigo 233: é que ao mesmo tempo em que falava na ‘isenção’ (sic!) de qualquer ônus decorrente das obrigações comprovadas, complementava ficar ‘ressalvado ao

---

93 TEIXEIRA FILHO, João de Lima *et al.* *Op. cit.*, p. 1.462.

empregado, em qualquer hipótese, o direito de postular, judicialmente, os créditos que entender existir, relativamente aos últimos cinco anos' (art. 233, §2º, CF/88)."<sup>94</sup>

Assim, embora a Constituição tenha objetivado resguardar o empregador rural, na prática, a imprescritibilidade dos créditos de seus empregados continuava prevalecendo e as demandas judiciais envolviam, quase sempre, vultosas quantias.

Neste cenário, o poder constituinte derivado editou a Emenda Constitucional n. 28, igualando os prazos prescricionais dos obreiros rurais e urbanos, atribuindo nova redação ao art. 7º, inciso XXIX da Carta Política.

A partir daí, desaparece a figura da imprescritibilidade dos direitos trabalhistas enquanto em vigor o contrato de trabalho rural, dando início a novas discussões doutrinárias e jurisprudenciais acerca da aplicabilidade e legalidade das disposições contidas na Emenda Constitucional n. 28.

### **7.3 Justificação da Emenda Constitucional n. 28**

A Emenda Constitucional n. 28, consoante já destacado, surgiu em virtude do exacerbado clamor dos empregadores rurais, os quais desejavam a realização de modificação do texto constitucional que permitisse ao prazo prescricional ter seu curso normal durante a vigência do contrato de trabalho.

Na visão de Antônio Álvares da Silva:

“O resultado na prática era o que se via. Pequenos empregadores tinham que vender suas propriedades ou empenhavam suas economias para pagar o débito da condenação. Muitas ações ficavam sem execução. Os ânimos se exaltavam e o relaciona-

---

94 DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 260.

mento pessoal se extinguia. Este era o lado que mais impressionou o legislador e que serviu de fundamentação para a mudança da Constituição. A EC/28 foi o resultado deste processo histórico de cerca de 12 anos.”<sup>95</sup>

A proposta de Emenda Constitucional n. 65/95, de autoria do senador Osmar Dias, obteve sua aprovação no Senado Federal, em segundo turno de votação, e, posteriormente, tramitou na Câmara dos Deputados, recebendo o número 07/99, e tendo sido defendida pelo deputado Dilceu Sperafico.

Segundo consta da justificação apresentada pelo senador Osmar Dias, a mudança seria benéfica aos trabalhadores rurais. Isto porque, diante da inexistência de limite prescricional, muitos empregadores do meio rural evitavam manter, por longo período, um mesmo empregado, devido ao medo de uma dispendiosa demanda trabalhista. Tal receio, por parte dos empregadores, na visão do Senador, implicava alta rotatividade na área rural.

Alegava, ainda, que os empregadores rurais viam-se obrigados a guardar, por longos períodos, recibos e documentos assinados por seus trabalhadores.

No âmbito da Câmara dos Deputados, a proposta foi defendida pelo Deputado Dilceu Sperafico, que apresentou a seguinte justificação:

“Amplios setores do empresariado rural brasileiro vêm se manifestando, cada vez com maior frequência e intensidade, contra as normas diferenciadas de prescrição para ações trabalhistas urbanas e rurais. O dispositivo constitucional relativo à matéria – o inciso XXIX do art. 7º – estabelece, para as ações de trabalhadores urbanos (alínea a), o prazo prescricional de cinco anos, limitado a dois anos após a extinção do contrato de

---

95 SILVA, Antônio Álvares da. *Op. cit.*, p. 21.

trabalho, enquanto que, para os trabalhadores rurais, apenas o limite de dois anos após a extinção do contrato (alínea b). Existem, ainda, no caso da prescrição relativa ao trabalhador rural, disposições constantes do art. 233 da Carta e do §3º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, as quais permitem ao empregador rural uma comprovação quinquenal de estar em dia com suas obrigações relativas ao trabalhador. Tais regras são de difícil cumprimento, em particular por parte do pequeno e médio produtores, e o resultado é que, na prática, o trabalhador rural pode reclamar direitos relativos a todo o período do contrato.”

Da análise das justificações apresentadas por ambas as Casas do Poder Legislativo, verifica-se como ponto comum a alegação de que o regime prescricional diferenciado para os trabalhadores rurais implicaria alta rotatividade nos empregos disponíveis, dificultando ainda a geração de novos empregos na zona rural.

Por óbvio, a edição da Emenda Constitucional n. 28 foi o resultado da crescente tese da equiparação dos empregados rurais e urbanos quanto à incidência da prescrição sobre os créditos de ambos. Dentre os argumentos encontrados, dois se destacaram, sendo um de índole jurídica, calcado no princípio da igualdade, e outro de ordem sociológica, fundado na premissa de que, com o avanço tecnológico, insubsistente se tornava a idéia de dificuldade de acesso do rurícola às informações relativas a seus direitos trabalhistas e ainda de acesso às Varas do Trabalho que, notadamente, multiplicaram-se em todo o país.

O professor Márcio Túlio Viana, em entendimento completamente desfavorável à Emenda Constitucional n. 28, rebate os argumentos utilizados pelo Poder Legislativo:

“Na justificativa da PEC que originou a emenda, alega-se que os empregadores se sentiam ‘inseguros’ a respeito de direitos ‘eventualmente remanescentes num contrato de 20 anos, por exemplo’. Fala-se também em ‘privilégio’ e conclui-se que a

proteção que se dava era apenas aparente, pois acabava incentivando o desemprego.

Mas os argumentos são falsos. De um lado, porque, como lembramos, a própria Constituição, no art. 233, permitia a liberação do empregador adimplente. Assim, quem cumpria as suas obrigações nada tinha a temer. Por outro lado, não faz sentido precarizar a relação de emprego a pretexto de combater o desemprego: é como abrir leitos nos hospitais matando os doentes...

É verdade que o pequeno produtor rural também sofre os efeitos da crise, e tende a ser engolido, cada vez mais, pelas grandes corporações. Mas a solução para o seu problema não está na institucionalização (disfarçada) do enriquecimento sem causa, e sim na adoção de políticas econômicas que o apoiem.<sup>96</sup>

Em meio a este cenário turbulento, embora grande parte da doutrina se manifestasse em sentido contrário, foi editada a Emenda Constitucional n. 28, equiparando os trabalhadores rurais e urbanos no que tange ao prazo prescricional para a cobrança judicial de seus eventuais créditos trabalhistas.

#### **7.4 Das Formas de Aplicação da Emenda Constitucional n. 28**

Embora a Emenda Constitucional n. 28 traga a disposição expressa de que entra em vigor na data de sua publicação, deixou de regular a forma de sua aplicação aos contratos de trabalho rural já em curso, aos contratos cuja rescisão ocorreu antes de sua edição, bem como às reclamações trabalhistas já ajuizadas.<sup>97</sup>

---

96 VIANA, Márcio Túlio. *Op. cit.*, p.1.005.

97 Neste ponto, interessante ressaltar que a propositura da ação interrompe a prescrição, cabendo ao reclamado argui-la até a propositura do Recurso Ordinário.

Sempre que há uma alteração constitucional, que não prevê regras de transição, invariavelmente o mundo jurídico se debruça sobre o tema para discutir a aplicação da norma no tempo e no espaço.

No caso do rurícola não foi diferente. A Emenda Constitucional n. 28 talvez tenha sido a construção legal que, modernamente, mais trouxe celeuma sobre a sua forma de aplicação aos casos concretos.

Várias foram e são as posições doutrinárias acerca do tema; posições estas completamente díspares umas das outras. Algumas, criando as regras de transição que não constaram do texto legal. Outras, trabalhando com a tese da aplicação imediata, fundada no art. 916 da CLT e, ainda, uma posição de um jurista mineiro que defende a aplicabilidade da Emenda Constitucional n. 28 a qualquer tempo, inclusive em processos cuja execução ainda não se concluiu.

Há quatro possibilidades encontradas na Doutrina para a aplicação da norma contida no texto da Emenda.

A primeira corrente entende que a aplicabilidade do novo prazo prescricional é imediata, abstraindo por completo a lei anterior, como se esta inexistisse. Trata-se, sem dúvida, da posição mais inflexível, uma vez que sequer se preocupa com os conflitos legais oriundos da alteração.

Na visão de Márcio Túlio Viana:

“Como se vê, essa corrente não se limita a adotar a ficção (científica?) do próprio legislador, de que o empregado (enquanto tal) tem acesso à Justiça. Dá um passo além, e cobra dele um comportamento passado: em última análise, pune-o por não ter agido numa época em que podia não agir, sem maiores consequências.

---

Assim, divide-se a doutrina acerca da ocasião em que a ação tenha sido proposta sob a égide da lei anterior e a oportunidade de defesa do reclamado ocorra quando em vigor o novo prazo prescricional.

Maior incoerência, *data venia*, é difícil. Se a prescrição, como tanto se alardeia, tem o propósito de garantir segurança, como poderia semear tamanha insegurança? Na verdade, a se entender assim, a lei nova não teria efeito imediato, mas retroativo. Dizem alguns – e é verdade – que a Constituição não é obrigada a respeitar direitos adquiridos. Mas a Constituição não se reduz a um artigo, ou a meia dúzia de artigos: é um sistema, e é especialmente um corpo de princípios, dentre os quais os que pregam a dignidade humana e a valorização do trabalho. E se é harmônica, deve ser interpretada com harmonia.”<sup>98</sup>

Neste passo, Estêvão Mallet entende inviável a adoção de tal tese por ferir o princípio da irretroatividade:

“Tal solução, sobre envolver aplicação retroativa de norma, algo condenado desde o Direito Romano, não pode ser adotada quando se reduz o prazo prescricional ou se faz suscetível de prescrição o que até então não o era. De fato, sujeitar às regras da lei nova o tempo transcorrido durante da vigência da lei antiga significaria atribuir a esse tempo valor que não lhe era conferido antes, possibilitando, outrossim, se consumasse instantaneamente a prescrição de toda e qualquer pretensão exigível em prazo superior ao da nova regulamentação, o que evidentemente se deve afastar.”<sup>99</sup>

Numa segunda possibilidade para aplicação, defendem alguns que o novo prazo prescricional incide apenas nas ações propostas após a edição da Emenda Constitucional n. 28. Entretanto, na visão de autores como Estêvão Mallet e Márcio Túlio Viana, a solução em questão não é a mais adequada pois:

---

98 VIANA, Márcio Túlio. *Op. cit.*, p.1.005.

99 MALLET, Estêvão. *A prescrição na relação de emprego rural após a Emenda Constitucional n.28.*

“também pega de surpresa milhares ou milhões de trabalhadores rurais, ceifando direitos, como uma foice. Como a primeira, age no presente, mas é como se cobrasse comportamentos passados. Além disso, abstrai-se do fato de que, se a prescrição ‘toca’ o processo, é matéria que também se liga ao direito material.”<sup>100</sup>

Embora existam manifestações contrárias a tal corrente, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho, embasado em antigas decisões do Supremo Tribunal Federal, entende ser esta a solução mais adequada ao conflito. Fundamenta suas decisões no sentido de que a prescrição aplicável é determinada pela data da propositura da ação, uma vez tratar-se a prescrição de norma de cunho processual, insuscetível de direito adquirido pela parte.

Neste sentido, prevalece a-determinação contida no Código de Processo Civil de que o juiz decidirá a lide nos limites em que foi proposta. Entretanto, o termo “proposta” fez surgir algumas indagações relativas ao momento processual oportuno para a arguição da prescrição, por parte do reclamado.

É sabido que ao reclamado incumbe suscitar a prescrição, preferencialmente em sede de defesa, podendo fazê-lo até a interposição do recurso ordinário. Assim, considerando que a lide ainda não foi instaurada sem a citação do reclamado, surge o problema relativo às ações que foram propostas sob a vigência da lei antiga, tendo a citação sido expedida após o advento da Emenda Constitucional n. 28.

A terceira possibilidade de aplicação da Emenda Constitucional n. 28, segundo a doutrina, é diametralmente oposta às anteriores. Defende a idéia de que o novo prescricional só se aplica às violações de direito subseqüentes a ele.

---

100 VIANA, Márcio Túlio. *Op. cit.*, p.1005.

Na visão de Márcio Túlio Viana “é a tese que melhor se adapta à realidade dos fatos, corrigindo um pouco a absurda distorção da lei”.<sup>101</sup>

O fundamento adotado para o surgimento de tal teoria é o de que o momento inicial do prazo prescricional se regula pela lei vigente quando da violação do direito. Por certo, é a lesão ao direito que justifica o exercício da ação judicial. Neste sentido, a violação é que indica o interesse de agir e faz desencadear o prazo prescricional, constituindo, no entendimento de alguns, o centro gravitacional do instituto.

Entendem os defensores da terceira corrente que o Direito, a lesão e a prescrição se interligam e, portanto, se a lesão ocorreu “antes”, a resposta do Estado deve ser a de “antes”, restando à nova lei regular as lesões ocorridas após sua vigência, ainda que incidam as duas leis em um mesmo contrato de trabalho.

A quarta e última posição doutrinária, um pouco semelhante à anterior, entende que o novo prazo passa a fluir a partir da data da edição da Emenda Constitucional n. 28, sendo irrelevante a apuração da data da lesão ao direito do trabalhador.

Neste sentido, Estêvão Mallet entende ser este o critério mais acertado:

“Na verdade, a melhor solução para as dificuldades suscitadas pela Emenda Constitucional n. 28 está em aplicar o novo prazo a todos os contratos em vigor, considerando-se, no entanto, apenas o tempo transcorrido após a reforma legislativa, critério preconizado, aliás, pela doutrina, nacional e estrangeira, bem como pela jurisprudência da Corte de Cassação francesa. Assim, o tempo passado antes da Emenda Constitucional n. 28 não será considerado, evitando-se aplicação retroativa de norma legal. Somente a partir da promulgação da Emenda Constitucional n. 28 terá início o prazo de cinco anos da prescrição

---

101 VIANA, Márcio Túlio. *Direito do trabalho...* cit., p. 1.005.

incidente sobre a relação jurídica em vigor. Passado esse prazo, no entanto, estarão prescritas todas as pretensões cuja exigibilidade haja nascido há mais de cinco anos, ainda que antes da Emenda Constitucional n. 28. Não sofrerão influência alguma do novo direito, porém, aquelas pretensões para as quais já se havia estabelecido regime diverso, inclusive para o trabalhador urbano, como a pretensão subjacente à ação declaratória, imprescritível tanto para a doutrina, como para a jurisprudência...”<sup>102</sup>

Parece prevalecer, no âmbito doutrinário, a quarta hipótese para a aplicabilidade do novo prazo prescricional, introduzido pela Emenda Constitucional n. 28. Consiste, portanto, a aludida teoria em proporcionar ao trabalhador rural a possibilidade de pleitear em juízo todo o período laborado, desde que o faça no prazo máximo de cinco anos após a edição da Emenda Constitucional n. 28. Após este período, poderá apenas reclamar os últimos cinco anos laborados, passando o novo prazo prescricional a valer como único critério possível.

No que se refere aos contratos de trabalho extintos antes da vigência da nova lei, entendem alguns que é inaplicável o novo prazo prescricional, sob pena de a nova lei atingir fatos pretéritos, atacando o direito adquirido. Tal teoria, por certo, choca-se com a segunda possibilidade apontada, segundo a qual a data do ajuizamento da ação determinará qual a norma prescricional aplicável.

Evidente que, em relação aos contratos de trabalho celebrados após tal Emenda, dúvida não há de que o prazo prescricional aplicável é o de cinco anos, em sua inteireza, eis que eventual reclamação trabalhista somente poderia ser ajuizada na vigência da nova regra.

Conforme já salientado, a posição de Antônio Álvares da Silva é inédita e determina que:

---

102 MALLET, Estevão. *Op. cit.*, p.1.001.

“Os contratos de trabalho rurais rescindidos há mais de dois anos antes da EC/28 de 25.5.2000 constituem uma situação jurídica definitivamente constituída que não pode ser tocada pela nova regra.

Os contratos de trabalho rescindidos antes da EC/28 mas em relação aos quais se pleiteia algum direito depois de sua vigência, por ela se regulam em relação ao novo prazo prescricional. Se o contrato de trabalho rural começou antes mas se extinguiu depois da EC/28, por ela são regidos em relação ao prazo prescricional.

Os processos em curso terão o prazo prescricional regido pela EC/28, podendo o prescribente requerer sua aplicação em qualquer instância e até mesmo nos embargos à execução.”<sup>103</sup>

A posição defendida por Antônio Álvares é bastante radical e única, permitindo que a nova lei interfira inclusive na coisa julgada ao admitir a arguição da prescrição em sede de embargos à execução. Fundamenta o jurista que, por se tratar de regra constitucional, sua aplicação transcende o interesse das partes em virtude do interesse público que incorpora.

Da análise das posições apontadas, verifica-se que ainda não existe um consenso doutrinário acerca da matéria, motivo que reafirma a importância do tema em questão. Por certo, ao aplicador do Direito caberá a livre escolha da posição que lhe convier no caso concreto, ressaltando-se que em qualquer das hipóteses estará bem acompanhado pela doutrina.

Por ser uma Emenda de cunho meramente econômico e que diminuiu o direito dos trabalhadores, no caso o rural, acredita-se que as posições dos professores Márcio Túlio e Estêvão Mallet minimizam os estragos de um diploma legal que desregulamentou direitos, sem respeitar os princípios justralhistas.

---

103 SILVA, Antônio Álvares da. *Op. cit.*, p. 89.

## 8 LEI N. 10.243, DE 19 DE JUNHO DE 2001

A lei ora abordada introduziu no ordenamento jurídico brasileiro duas relevantes modificações. A primeira, relativa à pequena variação de horário no registro de ponto do empregado e às horas *in itinere*. A segunda, no tocante a benefícios concedidos ao empregado pelo empregador que não serão considerados como salário *in natura*.

Para facilitar o estudo do novo diploma legal, serão divididos os tópicos alterados, iniciando-se a análise pela primeira modificação antes citada.

O art. 58 da CLT, por força da Lei n. 10.243/01 passou a contar com dois parágrafos, segundo os quais:

“Art. 58. (...)”

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.”

Na verdade, a disposição legal trazida pelo § 1º do art. 58 apenas normatiza um entendimento já consolidado pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho, externado por sua Seção de Dissídios Individuais I através da Orientação Jurisprudencial n.

---

104 “OJ SDI – I N. 23. Cartão de Ponto. Registro. Não é devido o pagamento de horas extras relativamente aos dias em que o excesso de jornada não ultrapassa de cinco minutos antes e/ou após a duração normal do trabalho (se ultrapassado o referido limite, como extra será considerada a totalidade do tempo que exceder a jornada normal).”

23<sup>104</sup>, com pequenas alterações, notadamente quanto a não exigência de registro de ponto eletrônico ou mecânico e à limitação da variação a dez minutos diários e à supressão da orientação de que, ultrapassado o limite de cinco minutos antes e/ou após a duração normal do trabalho, seriam devidas horas extras por todo o período.

De igual forma, verifica-se que o § 2º do art. 58 da CLT também transformou em norma o entendimento esboçado pelo mesmo Tribunal, emanado do Enunciado n. 90<sup>105</sup>, com pequenas alterações de conteúdo, vez que a jurisprudência não exigia expressamente o fornecimento de condução pelo empregador.

Como se vê, a crítica de que o Tribunal Superior do Trabalho é um dos grandes flexibilizadores do Direito Laboral, parece procedente, uma vez que, mesmo na ausência de norma legal que amparasse os verbetes em questão, tornou-se o retrato maior da jurisprudência do país.

Realmente, como bem observou José Affonso Dallegrave Neto:

“mais que isso, na época de suas edições já vigorava o *caput* do art. 4º da CLT, dispondo que qualquer tempo à disposição do empregador, seja no aguardo ou na execução de ordens, é considerado de serviço efetivo.”<sup>106</sup>

A redação do § 1º dispõe acerca dos chamados *minutos de preparo*, assim entendido o tempo gasto pelo empregado para dar início ou encerrar sua jornada de trabalho. Portanto, a partir da edição da Lei, não serão computados como jornada extraordinária, nem descontados pelo empregador, a variação constante do registro de

---

105 “Enunciado n. 90 – TEMPO DE SERVIÇO. O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte regular público, e para seu retorno, é computável na jornada de trabalho.”

106 DALLEGRAVE NETTO, José Affonso. *Op. cit.*, p.100.

ponto do obreiro, desde que limitada a cinco minutos para a entrada e saída, não superando a marca de dez minutos por dia.

Uma polêmica instaurou-se desde a alteração da CLT. A antiga Orientação Jurisprudencial que regulava a matéria expressava que excedidos os minutos, todos seriam computados para o cálculo da hora extra. Entretanto, o art. 58 da CLT, em seu parágrafo primeiro, é silente sobre o assunto, motivando interpretações de que seriam sempre desprezados os minutos de tolerância, que, portanto, não seriam incluídos no cômputo da jornada extraordinária.

Ocorre que esta não é a melhor interpretação a ser conferida, uma vez que não há determinação legal neste sentido, bem como seria indubitavelmente um caso de interpretação extensiva em desfavor do empregado, ferindo de morte o princípio da proteção ao trabalhador.

Ademais, como ressalta com propriedade José Affonso Dallegrave Netto:

“Quanto à quantidade de minutos tolerados por lei, cabe sublinhar que são no máximo 10 minutos diários, ou seja, 5 minutos na entrada e 5 minutos na saída. Ultrapassado o limite de 5 minutos, a indulgência legal desaparece, computando-se integralmente todos os minutos na jornada de trabalho e não apenas o que exceder de 5 minutos. É errônea a interpretação de que a partir da vigência do § 1º do art. 58 da CLT, somente se considera horas extras o que ultrapassar de 8h10m. Se fosse essa a dicção da lei, o artigo da Consolidação das Leis Trabalhistas seria inconstitucional, na medida em que o limite de 8 horas está assegurado na Lei Maior, sendo vedado ao legislador infraconstitucional contemplar limite diverso.”<sup>107</sup>

Alguns defensores da alteração da CLT afirmam que o dispositivo legal guarda certa lógica, uma vez que o lapso temporal tolerado é

---

107 DALLEGRAVE NETTO, José Affonso. *Op. cit.*, p.102.

relativo ao tempo despendido pelo empregado nas filas, desligamento de máquinas e microcomputadores e troca de uniformes.

Importante destacar que existem empregadores que não estão obrigados ao uso de registro de ponto, por possuírem até dez empregados, nos moldes do art. 74, §2º da CLT. Assim, não estarão seus empregados sujeitos à norma em estudo.

Em primeira análise, parece razoável a disposição introduzida pelo parágrafo primeiro do art. 58 da CLT. Nesse sentido é a lição de Maurício Godinho Delgado de que “cinco minutos é o tempo normal para a simples chegada e saída do trabalho, cumprimentando-se os colegas e marcando-se o cartão, sem a necessidade de remuneração”.<sup>108</sup>

Entretanto, esta não é bem a realidade introduzida pela Lei em estudo. É fato notório que as grandes empresas que disponibilizam transporte para os seus empregados os deixam, por muitas vezes, cerca de cinco minutos antes do horário efetivamente pactuado. Ocorre que, imediatamente após a chegada do empregado ao local de trabalho, este já assume seu posto, iniciando suas atividades normais e a lei subtrai-lhe este tempo efetivo de serviço.

Para entender a real motivação do legislador basta imaginar a quantidade de ações intentadas por trabalhadores que, apesar de possuírem pequenas variações no início e término da jornada de trabalho, buscavam o recebimento de quantias razoáveis, devido ao acúmulo de cinco anos de trabalho nessas condições.

Para elidir a interpretação anterior, poder-se-ia afirmar que a jurisprudência dominante do Tribunal Superior do Trabalho já resolveria o problema empresarial. Ocorre que, como sabido, não está o juiz adstrito ao julgamento em conformidade com as súmulas e orientações jurisprudenciais dos Tribunais Superiores, motivo pelo qual apenas a Lei poderia afastar os julgamentos díspares.

Pelo exposto, mais uma vez a condição do empregador foi valorizada em detrimento do empregado.

---

108 DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, p.823.

Ultrapassada a análise do primeiro parágrafo do art. 58, introduzido pela Lei n. 10.243/01, relevante o estudo das alterações introduzidas no instituto do “salário *in natura*”, na medida em que também constituem uma alteração flexibilizante do contrato de trabalho.

Pode-se afirmar ser o salário a parcela da remuneração do empregado devida e paga diretamente pelo empregador como contraprestação dos seus serviços. O pagamento do salário poderá ser depositado em conta corrente, cheque ou em dinheiro e utilidades, assim entendidos como os bens e serviços com valor econômico, capazes de atender às necessidades pessoais e familiares do trabalhador. Assim, havendo pagamento do salário por meio de utilidades, tem-se configurado o salário *in natura*.<sup>109</sup>

Acerca da origem do salário *in natura*, leciona Márcio Túlio Viana que “o pagamento do salário em utilidades é prática antiga. Dois mil anos antes de Cristo, o Código de Hamurabi já o previa para os lavradores”.<sup>110</sup>

Para regular a matéria, dispõe a CLT em seu art. 458, já alterado pela Lei em epígrafe:

“Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreendem-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações *in natura* que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§ 1º. Os valores atribuídos às prestações *in natura* deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário mínimo (arts. 81 e 82).

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

---

109 Também denominado por alguns de salário-utilidade ou salário indireto.

110 VIANA, Márcio Túlio. *Op. cit.*, p.225.

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

V – seguros de vida e de acidentes pessoais;

VI – previdência privada;

VII – (VETADO)

§ 3º A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual.

§ 4º Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de co-ocupantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.”

Como visto, a CLT apresenta, exemplificativamente, as utilidades suscetíveis de serem caracterizadas como salário-utilidade, além de indicar, também, determinados bens insuscetíveis de assim serem considerados.

Importante destacar que o parágrafo segundo do art. 458 foi alterado, sendo certo que pela sua redação anterior<sup>111</sup> apenas as

---

111 “§ 2º Não serão considerados como salário, para os efeitos previstos neste artigo, os vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos respectivos serviços. (Redação dada ao parágrafo pelo Decreto-Lei n. 229, de 28/2/1967)”

utilidades descritas no inciso I não eram consideradas salário. Como visto, o legislador ampliou bastante o rol das utilidades que podem ser fornecidas pelo empregador sem que sejam consideradas remuneratórias.

Para que se possa falar em salário *in natura*, como descrito pelo *caput* do art. 458, é necessário que a utilidade seja fornecida com fundamento no contrato de trabalho, com habitualidade e onerosidade, no intuito de suprir necessidades vitais do empregado. Assim, não é qualquer fornecimento de utilidades pelo empregador ao empregado que configura salário *in natura*.

De molde a demonstrar o motivo pelo qual encontra-se novamente ferido o princípio da proteção, importante destacar o motivo pelo qual o salário *in natura* é uma relevante *benesse*.

Considerando a Consolidação das Leis do Trabalho o salário *in natura* como verba de natureza salarial, tem-se que ela incorporará a remuneração obreira para fins de pagamento de férias, gratificação natalina, FGTS, recolhimentos do INSS e ainda como base de cálculo para as horas extras e das verbas rescisórias. Para tanto, conforme entendimento externado pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho, através do Enunciado n. 258,<sup>112</sup> o valor da prestação *in natura* será equivalente ao real valor da utilidade.

Entretanto, com as exclusões legais inseridas no parágrafo segundo do art. 458 da CLT, o fornecimento de utilidades, ainda que de forma habitual, pelo empregador não implica em integração salarial.

Logo, indubitável o caráter flexibilizante da alteração introduzida pela Lei n. 10.243/01 no art. 458 da CLT, na medida em que retira do empregado importantes integrações salariais, retirando do empregador o ônus de arcar com os reflexos devidos, desconfigu-

---

112 N. 258 – SALÁRIO-UTILIDADE – PERCENTUAIS – Os percentuais fixados em lei relativos ao salário *in natura* apenas pertinem às hipóteses em que o empregado percebe salário mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade. (RA 6/86 – DJU 31/10/1986)

rando o próprio conceito de salário consagrado pela Consolidação das Leis do Trabalho.

## **9 MEDIDA PROVISÓRIA N. 2.164-41, DE 24 DE AGOSTO DE 2001**

O governo Fernando Henrique Cardoso, não satisfeito com as normas de cunho flexibilizante introduzidas por meio de leis em sentido formal, fez com que o Direito do Trabalho – protetivo por natureza – sofresse novo baque. Desta vez, a origem da restrição de direitos é a Medida Provisória n. 2.164-41. É bom que se esclareça que esta Medida Provisória é fruto das inúmeras reedições<sup>113</sup> da Medida Provisória n. 1.709, publicada no Diário Oficial da União em 7 de agosto de 1998, pelo mesmo chefe do Poder Executivo.

A Medida Provisória em análise tratou do chamado “trabalho a tempo parcial” e introduziu nova possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, além das contempladas pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Como dito, a Medida Provisória n. 2.164-41 trouxe ao Direito do Trabalho relevantes alterações de cunho flexibilizante, impondo ao trabalhador medidas prejudiciais. De molde a facilitar sua análise, as alterações serão tratadas em separado.

### **9.1 Nova Modalidade de Suspensão Contratual**

Desta vez, o alvo do legislador executivo foi o instituto jurídico da suspensão do contrato de trabalho que, nas palavras de José Affonso Dallegrave Netto: “outrora esquecido, o vetusto instituto passa a ter importância, vez que na prática a suspensão encerra uma

---

113 As reedições não mais se fizeram necessárias em virtude do art. 2º da Emenda Constitucional n. 32/01.

forma de flexibilidade contratual aliada a custo zero (ou quase zero)”.<sup>114</sup>

Como leciona Maurício Godinho Delgado:

“A suspensão contratual é a sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura, contudo, do vínculo contratual formado. É a sustação ampliada e recíproca de efeitos contratuais, preservado, porém, o vínculo entre as partes.”<sup>115</sup>

Para diferenciar o instituto da interrupção contratual, Maurício Godinho Delgado continua:

“Já a interrupção contratual é a sustação temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), em virtude de um fato juridicamente relevante, mantidas em vigor todas as demais cláusulas contratuais. Como se vê, é a interrupção a sustação restrita e unilateral de efeitos contratuais.”<sup>116</sup>

Na suspensão contratual, portanto, o empregado não presta serviços; o empregador não paga o salário; o tempo de serviço não é computado; e não são realizados os recolhimentos inerentes ao contrato de trabalho.

A alteração introduzida pela Medida Provisória diz respeito à nova hipótese de suspensão do contrato de trabalho, disciplinada pelo art. 476-A da CLT, o qual merece destaque:

---

114 DALLEGRAVE NETTO, José Affonso. *Op. cit.*, p.118

115 DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 1.029.

116 DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 1.029.

“Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

§ 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.

§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no *caput* deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses.

§ 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do *caput* deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

§ 4º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará *jus* aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao perío-

do, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

§ 7º O prazo limite fixado no *caput* poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período.”

Por meio do art. 476-A da CLT, passa a legislação a permitir o que parte da doutrina vem denominando de “suspensão negociada do contrato de trabalho”. Desta forma, o contrato de emprego poderá ser provisoriamente suspenso – conseqüentemente sem o pagamento de salário por parte do empregador – para fins de aperfeiçoamento profissional do empregado, sem maiores encargos sociais para o empregador.

Como observou José Affonso Dallegrave Netto:

“Não há como negar que a suspensão prevista no art. 476 – A seja do interesse do empregador que, no período de afastamento, estará alijado do recolhimento de FGTS e INSS. Ademais, eventual pagamento de ajuda compensatória mensal por parte da empresa não terá natureza salarial.”<sup>117</sup>

Nos termos da lei, a suspensão contratual poderá ocorrer para que o empregado freqüente curso ou programa de atualização profissional oferecido pelo empregador, cuja duração seja equivalente ao período da suspensão.

Dispõe a lei ser necessária a previsão da aludida suspensão contratual em convenção ou acordo coletivo de trabalho,<sup>118</sup> com

---

117 DALLEGRAVE NETTO, José Affonso. *Op. cit.*, p.125-126.

118 Note-se que o artigo contém a expressão “Convenção ou Acordo Coletivo”, de molde a evitar qualquer interpretação no sentido de possibilitar a previsão da suspensão contratual por meio de acordo individual.

posterior aquiescência formal do empregado. Apresentando o trabalhador sua concordância, incumbe ao empregador o ônus de notificar o sindicato dos empregados no prazo de quinze dias antes do início da suspensão do contrato.

Conforme disposição do *caput* do art. 476-A da CLT, a suspensão ocorrerá por um período de dois a cinco meses, podendo haver a prorrogação do prazo, nos moldes do parágrafo sétimo, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e nova aquiescência formal do obreiro, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa, no respectivo período.

Por certo, ultrapassada a duração máxima para a suspensão do contrato, assim como no caso de desrespeito a qualquer dos requisitos legais contidos no art. 476-A da CLT, o empregado poderá postular a declaração de nulidade da suspensão, como o conseqüente pagamento de todos os direitos trabalhistas, como se houvesse efetivamente trabalhado durante o período de afastamento. Entendimentos mais radicais, como o de Estêvão Mallet,<sup>119</sup> defendem a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho, demonstrando preocupação com o intuito protetivo do Direito do Trabalho.

Frise-se que o § 6º do art. 476-A da CLT dispõe que, caso o curso não seja ministrado ou haja prestação de serviços pelo empregado no curso da suspensão, estará o empregador sujeito ao pagamento dos salários e encargos sociais relativos ao período, reforçando o entendimento anteriormente citado.

Como limite temporal para a utilização da suspensão negociada do contrato, estipula o § 2º do art. 476 A que não poderá ocorrer mais de uma no período de dezesseis meses. Cumpre salientar que o período de seis meses é contado do começo da primeira suspensão. Como motivação da disposição legal, tem-se a tentativa de obstar o uso abusivo e repetitivo do instituto, bem como a onerosidade exces-

---

119 MALLET, Estêvão. *Op. cit.*, p. 5.

siva do Fundo de Amparo ao Trabalhador, órgão responsável pelo pagamento de bolsa ao empregado durante o período em que o mesmo estiver afastado do trabalho.

Considerando tratar-se de suspensão contratual, consoante § 3º do artigo em análise, não será concebida como de natureza salarial a ajuda financeira que, eventualmente, o empregador conceder ao empregado, em patamar estipulado pelo instrumento coletivo que o instituiu.

Entretanto, merece destaque a disposição contida no § 4º do art. 476 A da CLT, segundo a qual o obreiro fará jus a todos os benefícios gerais da categoria, bem como aqueles que forem voluntariamente concedidos pelo empregador durante o período em que o contrato de trabalho estiver suspenso.

Ademais, nos moldes da Lei n. 8.213/91, em seu art. 15, o empregado permanece na condição de segurado da Previdência Social, embora o contrato de emprego se encontre suspenso.

No tocante às penalidades impostas ao empregador, decorrentes do uso indevido do instituto em estudo, além daquelas já expostas, existe uma, contida no art. 476 A, notadamente em seu § 5º. Por força da aludida disposição legal, o empregado que for dispensado de suas atividades no curso da suspensão, ou no período de três meses a ela subseqüentes, fará jus ao pagamento das verbas rescisórias de estilo, acrescidas de multa a ser estipulada por instrumento coletivo, em valor não inferior a 100% da última remuneração percebida pelo empregado no período anterior à suspensão do contrato.

Pelo exposto, a alteração trazida pela Medida Provisória n. 2.164-41 introduz mais uma grande vantagem para o empregador que, de acordo com sua conveniência, poderá se ver livre do pagamento de salário mensal, férias e 13º salário, assim como de encargos como INSS e FGTS. Em contrapartida, o empregado é novamente esquecido e prejudicado, sofrendo a redução progressiva de seus direitos e da proteção que costumava lhe ser assegurada pelas normas trabalhistas.

## 9.2 Do Trabalho a Tempo Parcial

No que tange ao contrato por tempo parcial, a doutrina é unânime de que não se trata propriamente de uma inovação no Direito do Trabalho. Nesse sentido, oportuna a lição de Maurício Godinho Delgado:

“O Direito do Trabalho sempre permitiu a pactuação de jornada parcial de trabalho no mercado laborativo do país ou duração semanal reduzida (com jornada diária padrão, em menor número de dias na semana). Por essa razão, a figura regulada pela Medida Provisória n. 1.709, de 6/8/1998, e outras medidas provisórias subsequentes (...) não é inteiramente inovadora.”<sup>120</sup>

Para corroborar a tese acima, basta analisar a disposição legal contida no art. 7º,<sup>121</sup> XIII da Carta de Direitos, segundo a qual é direito do trabalhador a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Por certo, não se trata de uma obrigatoriedade que a contratação do trabalhador se dê sempre com a jornada de 44 horas semanais. O que a Constituição veda é a duração normal do trabalho fixada acima do parâmetro legal.

Insta salientar que, em caso de contratação para o exercício de labor com duração inferior, prevalece para o obreiro o direito à percepção do salário mínimo<sup>122</sup> hora.

Apesar disso, a Medida Provisória em estudo trouxe novos contornos ao instituto. A conceituação do trabalho em regime de

---

120 DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, p.884.

121 “XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;”

122 Apesar da referência ao salário mínimo, havendo piso salarial diferenciado estabelecido por lei ou instrumento coletivo, a hora do trabalhador será paga em conformidade com tal valor.

tempo parcial é fornecida pelo *caput* do art. 58 A da CLT, como “aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais”.

Portanto, apenas estarão sob a égide da Medida Provisória n. 2.164-41 aqueles empregados cuja duração não exceda a 25 horas. Logo, para as contratações cuja duração esteja compreendida entre 26 e 44 horas por semana, prevalecem as disposições gerais da CLT.

Importante perceber que não existe qualquer disposição atinente à jornada diária de trabalho, que poderá ser livremente pactuada pelas partes, desde que não exceda a oito horas. Nesse sentido, leciona Maurício Godinho Delgado:

“Há um aspecto relevante, por fim, na caracterização do tipo legal regulado pelos diplomas normativos citados: ali se fala apenas no parâmetro semanal de duração do trabalho, omitindo-se referência ao parâmetro diário (labor ‘...cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais’ – enfatiza a nova ordem jurídica). Isso significa que um contrato de tempo parcial à base de 24 horas semanais pode ser cumprido seja através de jornadas de quatro horas ao dia (durante seis dias na semana), como também através de jornadas mais amplas, de oito horas ao dia, por exemplo (laborando-se, em consequência, somente três dias ao longo de toda a semana).”<sup>123</sup>

A forma como será calculado o salário dos empregados contratados sob o regime de tempo parcial foi regulada pelo § 1º do art. 58-A da CLT. Dispõe o artigo que o salário será proporcional à jornada desempenhada pelo obreiro, considerado como base de cálculo o salário daqueles empregados que desempenham as mesmas funções, em jornada integral. Entretanto, como bem observou Maurício Godinho Delgado, “o regime mencionado não abrange, é óbvio,

---

123 DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 886.

empregados que tenham jornada especial reduzida por força de norma jurídica própria”.<sup>124</sup>

A princípio, a disposição relativa à proporcionalidade salarial aparenta ser simples. Entretanto, José Affonso Dallegrave Netto, atento às repercussões práticas do novo regime de contratação, questiona: “na observância da proporcionalidade entre os valores salariais, aplicam-se as regras da equiparação salarial?”<sup>125</sup>

A indagação é de grande importância para o Direito do Trabalho. Afinal, para que a proporcionalidade salarial ocorra serão observadas as disposições legais relativas ao direito de equiparação salarial? A doutrina é silente. Parece razoável o entendimento de José Affonso Dallegrave Netto:

“Entendo que deve sim existir compatibilidade entre as regras do trabalho a tempo parcial e as da equiparação salarial, sobretudo porque integram o mesmo diploma legal: a Consolidação das Leis do Trabalho. Destarte, da interpretação sistematizada do § 1º do art. 58-A com o § 1º do art. 461, depreende-se que o empregado contratado para laborar em regime de tempo parcial terá direito a receber, proporcionalmente à jornada desempenhada, o mesmo salário de colega que exerça idêntica função em tempo integral. Contudo, havendo disparidade quanto à produtividade, perfeição técnica ou mesmo se o tempo na função for superior a dois anos, em prol do paradigma (Súmula n. 135 do TST), o empregado a tempo parcial não terá direito ao mesmo valor proporcional.”<sup>126</sup>

Da leitura do disposto no § 2º do art. 58-A da CLT, verifica-se que a lei possibilitou ao empregado que exerça o labor em jornada integral opte pelo trabalho sob o novo regime, ocasião em que será

---

124 DELGADO, Maurício godinho. *Op. cit.*, p. 886.

125 DALLEGRAVE NETTO, José Affonso. *Op. cit.*, p.107.

126 DALLEGRAVE NETTO, José Affonso. *Op. cit.*, p.107.

remunerado em função do número de horas, proporcionalmente ao próprio salário.

Sem dúvida, aí está a grande ferida ao princípio da proteção que fundamenta o direito do trabalho. Explica-se: estamos diante de uma ofensa ao princípio da inalteridade contratual lesiva, assegurado legalmente pelo art. 468<sup>127</sup> da CLT. Leciona José Affonso Dallegrave Netto:

“Há aqui uma sensível flexibilização da regra do art. 468 da CLT, permitindo-se uma alteração contratual que importe redução do valor nominal do salário. Com efeito, o empregado que trabalhava 8 horas e auferia salário integral no importe de R\$ 300,00, caso opte pelo regime de trabalho parcial, passando a fazer 4 horas diárias, receberá R\$ 150,00 de salário. Caso opte em trabalhar 2 horas diárias, auferirá R\$ 75,00. Veja-se que neste caso a proporcionalidade do novo valor salarial será sempre incidente sobre o último valor auferido integralmente antes da opção ao trabalho parcial.”<sup>128</sup>

A opção do trabalhador deverá ser precedida, nos moldes do art. 58 A, § 2º da CLT, de negociação coletiva.<sup>129</sup> Entretanto, vale transcrever a observação de José Affonso Dallegrave Netto:

“De outro lado, é no mínimo temerário a postura adotada pelo Executivo nesta Medida Provisória, mesmo se considerarmos

---

127 “Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”

128 DALLEGRAVE NETTO, José Affonso. *Op. cit.*, p. 108.

129 A redação original da Medida Provisória não continha tal exigência, bastando a simples opção do empregado perante a empresa. Entretanto, diante dos argumentos no sentido da inconstitucionalidade, devido à redução salarial sem acordo ou convenção coletiva, a reedição da Medida Provisória alterou o procedimento para a opção.

opção mediante previsão normativa. Permitir que o empregado que realiza jornada integral opte por uma redução de jornada e de salário é fazer vistas grossas à realidade dos contratos de emprego. É desprezar a dialética que norteia a relação de trabalho subordinado.

Em tempos de desemprego e arrocho salarial, qual empregado que irá querer reduzir seu salário?<sup>130</sup>

E continua:

“Na prática, essa brecha normativa vai representar verdadeira coação à vontade do empregado que será compelido a ‘optar’ pelo indigitado regime de trabalho parcial, sob pena de ser abruptamente despedido. O pior é que tal ameaça de dispensa poderá ser vista como autêntica em face do amplo e conhecido direito potestativo do empregador de resilir sem justa causa o contrato.<sup>131</sup>”

Ora, à medida que as leis flexibilizantes vão sendo apresentadas, o seguinte questionamento toma proporções ainda mais graves: afinal, ainda podemos lecionar que o Direito do Trabalho é fundado no princípio da proteção ao trabalhador, tido inicialmente como parte hipossuficiente na relação de emprego? A resposta a esta questão ainda é uma grande incógnita.

No contrato a tempo parcial, por força do parágrafo quarto do art. 59<sup>132</sup> da CLT, é vedado o trabalho extraordinário. Apesar de ser uma vedação de grande valia para o empregado, para evitar fraudes, trata-se de disposição legal semi-inoperante. Isso porque não existe qualquer sanção para o caso de descumprimento do

---

130 DALLEGRAVE NETTO, José Affonso. *Op. cit.*, p.108.

131 DALLEGRAVE NETTO, José Affonso. *Op. cit.*, p.109.

132 “§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.”

preceito legal em questão, exceto de ordem administrativa, daí surgem duas implicações.

Havendo a prestação de horas extras eventuais pelo empregado, é devido o pagamento delas, vez que vigora no Direito do Trabalho o princípio da primazia da realidade, bem como porque o não pagamento implicaria em enriquecimento sem causa pelo empregador.

Ocorre que, diante da prestação de horas-extras habituais, estaríamos diante de uma questão delicada, e quase relegada pela doutrina: haveria possibilidade de desconfiguração do contrato a tempo parcial?

Parece viável a interpretação de José Affonso Dallegrave Netto:

“A prestação de horas extras esporádicas não terá o condão de inquinar o regime especial de trabalho a tempo parcial. (...)

Somente a prestação de horas extras permanentes pode caracterizar a *fraus legis* ao ponto de macular o contrato de trabalho a tempo parcial. A nulidade aqui conjecturada (art. 9º da CLT) implicará conversão negocial, ou seja, o contrato a tempo parcial verter-se-á no ordinário contrato de trabalho.”<sup>133</sup>

Importante destacar que os trabalhadores contratados sob o regime de tempo parcial têm seu regime de férias diferenciado, regido pelo art. 130 A<sup>134</sup> da CLT. Ademais, estão os empregados sujeitos à

---

133 DALLEGRAVE NETTO, José Affonso. *Op. cit.*, p.110.

134 “Art. 130-A. Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: I – dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas; II – dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas; III – quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas; IV – doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas; V – dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas; VI – oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas. Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.”

redução pela metade de seus dias de férias caso tenham mais de sete faltas injustificadas no curso de seu período aquisitivo e não possuem o direito ao abono pecuniário, por força do art. 143, § 3º da CLT.

Acerca da redução do período de férias dos trabalhadores a tempo parcial, merece ser transcrito o equilibrado posicionamento de José Affonso Dallegrave Netto:

“Absolutamente injustificável a proposta de excluir os arts. 129 e 130 da CLT, para os trabalhadores de tempo parcial. Aludidos dispositivos contemplam o gozo de trinta dias de férias remuneradas, independentemente da jornada ou do salário do empregado. Fazem isto por uma razão simples e lógica: o direito a trinta dias de férias é imutável, valendo tanto para o empregado que trabalha em uma jornada de 44 horas semanais ou de 20 horas semanais.”<sup>135</sup>

Apresentadas as mudanças introduzidas pela Medida Provisória em análise, verifica-se que a dita “flexibilização” continua mitigando os direitos dos empregados, sem motivação aparente.

## 10 DO PROJETO DE LEI N. 5.483, DE 2001

Em meados de outubro de 2001, o então chefe do Poder Executivo, Fernando Henrique Cardoso, encaminhou ao Congresso Nacional o texto do Projeto de Lei n. 5.483/2001, objetivando a alteração do art. 618<sup>136</sup> da CLT. Merece destaque o fato de que o projeto de lei foi encaminhado pelo Poder Executivo em regime de

---

135 DALLEGRAVE NETTO, José Affonso. *Op. cit.*, p.111.

136 “Art. 618. As empresas e instituições que não estiverem incluídas no enquadramento sindical a que se refere o art. 577 desta Consolidação poderão celebrar Acordos Coletivos de Trabalho com os Sindicatos representativos dos respectivos empregados, nos termos deste Título.”

urgência constitucional, amparada pelo art. 64,<sup>137</sup> § 1º da Constituição da República. A redação original do projeto tinha o seguinte teor:

“Art. 618. As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho.”

A Câmara dos Deputados – primeira das casas do Congresso Nacional a deliberar acerca do Projeto de Lei – após tumultuadas sessões aprovou o texto com modificações. A aprovação deu-se pelo voto de 264 deputados, contra 213 e duas abstenções e o texto encaminhado ao Senado Federal tinha a seguinte redação:

“Na ausência de convenção ou acordo coletivo, firmados por manifestação expressa da vontade das partes e observadas as demais disposições do Título VI desta Consolidação, a lei regulará as condições de trabalho.

§ 1º A convenção ou acordo coletivo, respeitados os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, não poderão contrariar lei complementar, as Leis n. 6.321, de 14 de abril de 1976, e 7.418, de 16 de dezembro de 1985, a legislação tributária, a previdenciária e a relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, bem como as normas de segurança e de saúde do trabalho.

---

137 “Art. 64. A discussão e votação dos projetos de lei de iniciativa do Presidente da República, do Supremo Tribunal Federal e dos Tribunais Superiores terão início na Câmara dos Deputados. § 1º O Presidente da República poderá solicitar urgência para apreciação de projetos de sua iniciativa. § 2º Se, no caso do § 1º, a Câmara dos Deputados e o Senado Federal não se manifestarem sobre a proposição, cada qual sucessivamente, em até quarenta e cinco dias, sobrestar-se-ão todas as demais deliberações legislativas da respectiva Casa, com exceção das que tenham prazo constitucional determinado, até que se ultime a votação.”

§ 2º Os sindicatos poderão solicitar apoio e acompanhamento da central sindical, da confederação ou federação a que estiverem filiados, quando da negociação de convenção ou acordo coletivo previstos no presente artigo.”

Durante o período em que o projeto de lei tramitou pela Câmara dos Deputados, uma grande celeuma se instalou. Manifestações de trabalhadores e os meios de comunicação deram a atenção devida ao fato. A ordem era discutir a tal “prevalência do negociado sobre o legislado”. Juristas de renome, como Arnaldo Süssekind, proferiram inúmeras palestras e manifestaram-se contrários ao projeto, posicionando-se que estaria o mesmo eivado de inconstitucionalidade. Mas não apenas os juristas se preocuparam em atacar o projeto. Membros do Ministério Público do Trabalho, da Magistratura, da Ordem dos Advogados do Brasil e da ABRAT<sup>138</sup> também externaram seu descontentamento, como se verifica da lição de Luís Carlos Moro:

“De fato, urge que nossa Comissão Nacional de Direitos Sociais atente para o desenvolvimento do projeto em epígrafe, uma vez que a alteração legislativa nele contida, mais que uma mera modificação das normas trabalhistas, é instrumento da alteração das bases fundantes do Direito do Trabalho.”<sup>139</sup>

Muitos afirmavam a inconstitucionalidade da proposta. Nesse sentido é a lição de José Alberto Couto Maciel:

“Atenta de forma frontal. Primeiro, porque o art. 7º integra o Título II da Constituição, Dos Direitos e Garantias Fundamentais, cujas normas não podem ser alteradas nem mesmo por Emenda Constitucional (art. 60, IV, cláusulas pétreas).

---

138 Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas.

139 MORO, Luiz Carlos. *Negociado x Legislado*, p.1.

Segundo, porque, de acordo com o art. 5º, inciso XXXVI da Constituição, os direitos que integram o contrato de trabalho do empregado nele se inserem como direitos adquiridos, não podendo ser reduzidos por um acordo ou convenção coletiva.

Terceiro, porque, quando a Constituição quis possibilitar a redução de direitos no art. 7º, expressou ela de forma clara tal possibilidade em seus incisos VI e XIII, o que evidencia que não admitiu redução dos demais direitos ali constantes.

Finalmente, em quarto, porque o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho está inscrito no art. 7º da Constituição, reconhecimento que deve respeitar o *caput* do artigo que considera os outros trinta e três incisos como direitos do trabalhador, não tendo sido admitido no texto constitucional que os instrumentos de negociação os reduzam, muito menos a lei.”<sup>140</sup>

O deputado Jarbas Lima (PPB/RS) apresentou voto em separado na Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados, contrário ao projeto de lei e dando os necessários indícios de que a proposta padeceria de inconstitucionalidade material:

“O projeto se reveste de intransponível inconstitucionalidade material, quando afronta ao princípio fundamental contido no art. 7º da CF que recepcionou a CLT sem ressalvas. Além do mais, a CF, no art. 7º, limitou a negociação sindical apenas ao disposto nos incisos IV, XIII e XIV. Expandir essas três hipóteses constitucionais, mediante precária norma resultante de convenção coletiva, seria legislar de forma inadmissível e *contra legem*, dispondo do indisponível e renunciando ao irrenunciável.”<sup>141</sup>

---

140 MACIEL, José Alberto Couto. *Revista Consulex*, p. 20.

141 LIMA, Jarbas. Voto em separado na Comissão de Constituição e Justiça.

Por outro lado, o discurso neoliberal tentava demonstrar as vantagens da modificação legislativa. Na apresentação do projeto, o então Ministro do Trabalho<sup>142</sup> afirmava que se pretendia realçar e fortalecer a importância dos sindicatos. A questão que se colocava, e se coloca ainda, é se os sindicatos brasileiros estão preparados para desempenhar esse novo papel.

Guilherme Mastrichi Basso, Procurador Geral do Trabalho, pondera acerca do assunto:

“Temo que a resposta seja negativa.

Não se pode pretender nivelar o sindicalismo brasileiro pelos metalúrgicos do ABC paulista.

A massa trabalhadora que está abaixo da linha de organização sindical minimamente aceitável é muito grande.

Dá para imaginar um sindicato do Agreste negociando flexibilização da CLT?

Melhor seria que começássemos a acelerar o processo com vista à ratificação da Convenção n. 87 da OIT, que possibilitará a liberdade sindical plena, sem os entraves das pirâmides hoje existentes e das contribuições compulsórias.

Onde possam os trabalhadores escolher qual sindicato ou central sindical negociará por eles, levando em conta a estrutura que possuem, o poder de barganha, a capacidade negocial, de modo a assisti-los convenientemente.

A partir daí ficará mais fácil e mais prudente falar em flexibilização da legislação trabalhista e da prevalência do bem negociado sobre o legislado.”<sup>143</sup>

Preocupada com a possibilidade crescente de aprovação do aludido projeto de Lei, a Associação Nacional dos Magistrados da

---

142 Na ocasião o Ministro do Trabalho era o deputado Francisco Dornelles.

143 BASSO, Guilherme Mastrichi. Cartilha Flexibilização, p. 24.

Justiça do Trabalho (Anamatra) elaborou um estudo acerca de seus impactos nos direitos dos trabalhadores, valendo transcrever o quadro a seguir, elaborado pelo Juiz do Trabalho da 23ª Região, Lamartino França de Oliveira:

DIREITOS NEGOCIÁVEIS	CONSEQÜÊNCIAS
1. Fim da solidariedade passiva do grupo econômico.	1. Perda da garantia de recebimento dos créditos trabalhistas que poderiam ser pagos por outras empresas do grupo.
2. Exigência de um número mínimo de dias para o trabalhador ser considerado empregado.	2. Redução do número de trabalhadores com direitos trabalhistas.
3. Possibilidade de tratamentos distintos em relação à espécie de trabalho e à condição do trabalhador intelectual, técnico e manual.	3. Favorecimento a alguns, em detrimentos de outros empregados.
4. Somente será considerado de serviço efetivo o período em que o empregado estiver executando ordens.	4. Não receberá pelo tempo à disposição do empregador.
5. Os serviços executados no domicílio do trabalhador não geram vínculo de emprego.	5. Perda de todos os direitos trabalhistas.
6. Fim do Instituto da sucessão de empregadores.	6. Perda da garantia de recebimento dos créditos trabalhistas devidos pelo sucedido que po-

	deriam ser pagos pelo sucessor.
7. Fim da obrigatoriedade da CTPS para o exercício de qualquer trabalho.	7. Perda de direitos trabalhistas e previdenciários.
8. As anotações na CTPS gozam de presunção absoluta de veracidade.	8. Possibilidade de fraude e desvirtuamento das anotações efetuadas.
9. Horas extras ilimitadas.	9. Prejuízo à saúde do trabalhador.
10. Banco de horas sem limite temporal de duração.	10. Prejuízo financeiro e à saúde do trabalhador.
11. Intervalo interjornada sem limite.	11. Prejuízo à saúde do trabalhador, com o risco de sofrer acidente de trabalho.
12. Trabalho aos domingos e feriados com remuneração sem acréscimo.	12. Prejuízo à saúde, lazer, à família e financeiro ao trabalhador.
13. Limitação ou fim do intervalo intrajornada.	13. Prejuízo financeiro e à saúde do trabalhador.
14. Fim da indenização pela não concessão do intervalo intrajornada.	14. Prejuízo financeiro ao empregado.
15. Possibilidade de alteração do percentual dos adicionais	15. Prejuízo financeiro ao empregado.

noturno, insalubridade, periculosidade.	
16. Fim do adicional de transferência.	16. Prejuízo financeiro ao empregado.
17. Fim da hora noturna reduzida.	17. Prejuízo financeiro ao empregado.
18. Possibilidade de alteração da jornada noturna: Ex. entre às 24h00 e 03h00.	18. Prejuízo financeiro ao empregado.
19. Possibilidade de redução dos dias das férias para, por exemplo, 10 dias, bem como a retirada do prazo máximo de concessão.	19. Prejuízo socioeconômico ao empregado.
20. Faltas ao serviço descontadas das férias.	20. Prejuízo socioeconômico ao empregado.
21. Aviso do gozo de férias no dia da concessão destas.	21. Prejuízo social ao empregado e sua família.
22. Membros de uma mesma família, que trabalham na mesma empresa, não poderão gozar férias conjuntamente.	22. Prejuízo social ao empregado e sua família.
23. Menor de 18 anos não terá direito a gozar férias coincidentes com as férias escolares.	23. Prejuízo social e acadêmico ao empregado.

24. Fim da multa pela não concessão das férias dentro do prazo.	24. Prejuízo financeiro ao empregado.
25. Férias individuais e coletivas poderão ser cindidas sem limites.	25. Prejuízo socioeconômico ao empregado.
26. Os adicionais não serão utilizados como base de cálculo da remuneração das férias.	26. Prejuízo financeiro ao empregado.
27. Conversão total das férias em abono pecuniário.	27. Prejuízo socioeconômico ao empregado.
28. Desnecessidade de pagamento antecipado das férias.	28. Prejuízo socioeconômico ao empregado.
29. Desnecessidade de pagamento das férias e 13º salários proporcionais na rescisão do contrato.	29. Prejuízo socioeconômico ao empregado.
30. Prescrição das férias contadas do término do período aquisitivo.	30. Prejuízo econômico ao empregado.
31. Desnecessidade de proporcionalidade entre trabalhadores brasileiros e estrangeiros, podendo toda a mão de obra de uma empresa ser de africanos.	31. Prejuízo a toda a população nacional.

32. A contratação de empregados por empresa interposta é legal em qualquer atividade.	32. Prejuízo financeiro ao empregado.
33. A contratação de empregados por empresa interposta não gera vínculo de emprego, nem a responsabilidade subsidiária com a tomadora de serviços.	33. Prejuízo socioeconômico ao empregado e ao INSS.
34. Contratos de trabalho somente por prazo determinado e sem limites de prorrogação.	34. Prejuízo financeiro ao empregado.
35. Fim da solidariedade nos contratos de subempreitada.	35. Prejuízo socioeconômico ao empregado.
36. Ajuda de custo, gratificações, diárias para viagem, abonos, gorjetas e salário utilidade não integram a remuneração obreira.	36. Prejuízo financeiro ao empregado e ao INSS.
37. Possibilidade do pagamento dos salários somente por intermédio de utilidades.	37. Prejuízo financeiro ao empregado.
38. Bebidas alcoólicas e cigarros poderão ser considerados salário utilidade.	38. Prejuízo à saúde e econômico ao empregado.
39. Fim da necessidade de pagamento salarial mensal.	39. Prejuízo socioeconômico ao empregado.

40. Fim da equiparação salarial e de diferenças salariais advindas do desvio de função.	40. Prejuízo financeiro ao empregado.
41. Possibilidade de desconto salarial por prejuízos causados, independentemente da culpa do empregado.	41. Prejuízo financeiro ao empregado.
42 . Facultada a utilização do <i>truck system</i> .	42. Prejuízo financeiro ao empregado.
43. Permitida a cessão dos salários para qualquer credor do empregado.	43. Possibilidade de fraude e prejuízo financeiro ao empregado.
44. Permissão do pagamento do salário em qualquer moeda.	44. Prejuízo financeiro ao empregado.
45. Fim das multas dos arts. 477 e 467 da CLT.	45. Prejuízo financeiro ao empregado.
46. Autorização para que o empregador faça alterações unilaterais no contrato de trabalho.	46. Prejuízos incalculáveis.
47. Ao empregado afastado não é assegurado quando de sua volta nenhuma vantagem deferida à categoria quando da sua ausência.	47. Prejuízos incalculáveis.

48. Fim dos motivos de suspensão e interrupção do contrato de trabalho, exceto licença paternidade e maternidade.	48. Prejuízo socioeconômico ao empregado.
49. O Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT homologado servirá de prova de quitação de todos os direitos trabalhistas devidos durante o vínculo, independente de se ter especificada a parcela quitada.	49. Prejuízo financeiro ao empregado.
50. Não há indenização no caso de rescisão antecipada do contrato a termo.	50. Prejuízo financeiro ao empregado.
51. Possibilidade de o empregador criar novas justas causas para a dispensa do obreiro.	51. Insegurança jurídica e prejuízo financeiro social ao trabalhador.
52. Possibilidade de os empregados receberem salário mínimo mensal e o restante somente mediante participação nos lucros sem natureza salarial.	52. Prejuízos financeiros aos empregados e ao INSS.
53. Possibilidade de dispensa por justa causa ao empregado no caso de greve, em qualquer caso.	53. Prejuízos financeiros e ao direito de livre manifestação.
54. Possibilidade de integração dos anuênios e gratificações no	54. Prejuízos financeiros ao empregado.

salário, e corte de seus pagamentos futuros.	
55. Possibilidade do fim do sindicato da categoria diferenciada.	55. Prejuízos aos sindicatos e empregados desta categoria.
56. Limitação da estabilidade sindical a um dirigente.	56. Prejuízos para a categoria.
57. Possibilidade de tudo o que foi relatado aqui ser colocado em um acordo coletivo com validade de 30 anos.	57. Prejuízos incalculáveis.

Além de todos os direitos acima arrolados, Benedito Calheiros Bonfim aponta outros, talvez ainda mais importantes:

“A questionada mudança do art. 618, na forma proposta, importa na revogação, entre outros, dos arts. 468, 9º e 444 da mesma CLT, pedra de toque do sistema protecionista do direito individual do trabalhador. Tal equivaleria ao desmoronamento da estrutura jurídica tuitiva de nosso Estatuto Trabalhista.”<sup>144</sup>

Chegando o projeto ao Senado Federal, teve sua tramitação encerrada em 8 de abril de 2003. A causa do arquivamento foi o pedido do novo Presidente da República, Luís Inácio Lula da Silva, aprovado em ambas as casas do Congresso Nacional.

Como visto, a partir daí o perigo aquietou-se. Por quanto tempo é difícil saber. É preciso que os governantes, as entidades de classe e os trabalhadores estejam em vigília constante, de molde a

<sup>144</sup> BONFIM, Benedito Calheiros. *Norma legislativa e negociada*, p. 9.

evitar que verdadeiras aberrações como o Projeto de Lei n. 5.483/2001 não se repitam, mantendo-se as coisas como estão, ainda que parcialmente, pois, como se sabe, justiça social não se alcança sem a intervenção do Estado.

## 11 OUTRAS LEIS FLEXIBILIZANTES

A Lei n. 8.949, publicada em 9 de dezembro de 1994, merece ser tratada, ainda que de forma breve, por esta dissertação. O diploma legal em questão inseriu um parágrafo único no art. 442 da CLT, segundo o qual: “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”.

Efetivamente trata-se de mais uma burla ao intuito protetivo do Direito do Trabalho. A leitura do dispositivo legal demonstra a intenção do legislador em criar uma presunção absoluta de inexistência de vínculo de emprego, em frontal discrepância com os princípios norteadores do Direito do Trabalho, assim como esbarra na análise sistemática da Consolidação das Leis do Trabalho.

Jorge Luiz Souto Maior analisa o cooperativismo:

“O cooperativismo, portanto, apresenta-se como a pedra de toque de modelos socialistas, pois elimina o capitalista, aquele que na cadeia produtiva entra apenas com o capital, usufruindo da força de trabalho de outros. Então, porque não temo em assumir essa minha ideologia socialista, posso dizer que sou grande defensor do sistema cooperativista. Essa cooperativa de que falo permite, por exemplo:

a) que colhedores de laranja deixem de ser meros colhedores de laranja, para serem produtores, proprietários dos pomares, e ao mesmo tempo, colhedores e comerciantes dos frutos colhidos; b) que pequenos produtores se unam para fazer frente à tendência monopolista do regime capitalista; etc...

Mas tem-se visto que grandes conglomerados econômicos estão apoiando e financiando a criação de cooperativas e isto não faz sentido, visto que, obviamente, não estão imbuídos de nenhum propósito socialista. Algo está errado e o que é? O que ocorre é que, na verdade, o cooperativismo que incentivam não é este de que falei, embora utilize a mesma terminologia. O que se patrocina é um tal “cooperativismo” de mero fornecimento de mão-de-obra, ou seja, um “cooperativismo” que não é cooperativismo porque o trabalhador não deixa de ser mero trabalhador, não passa a ser proprietário dos meios de produção e também não comercializa, livremente, os frutos da sua atividade. O capitalista continua existindo, extraindo os lucros da atividade empresarial e o trabalhador continua tendo sua força de trabalho explorada. E o seu resultado prático tem sido: a) que colhedores de laranja continuam sendo mero colhedores de laranja, perdendo a condição de empregados, para assumirem a falsa configuração de “cooperados”; b) que ascensoristas de elevador continuam sendo ascensoristas de elevador, só que agora chamados de “cooperados”; etc...

Em suma, em tal sistema de produção, camuflado de cooperativismo, o trabalhador continua sendo mero trabalhador, com o prejuízo de deixar de ser considerado empregado.”<sup>145</sup>

E continua:

“E a regra que prevalece em nosso ordenamento, pelo menos por enquanto, isto é, enquanto não se tiver a coragem de revogar, expressamente, todo o aparato constitucional e legal de proteção do trabalhador, é a de que a venda da força de

---

145 MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Op. cit.*, p.25.

trabalho de forma não eventual, subordinada e remunerada gera a relação de emprego, incidindo sobre ela todos aqueles preceitos, institutos e princípios, que compõem o ramo jurídico que se denominou direito do trabalho, que possui, cabe lembrar, a importante função de inibir a exploração humana pelo capital, não se podendo negar tal papel ao direito do trabalho, vez que a realidade de um mundo capitalista sem o direito do trabalho todos conhecemos e, em sã consciência, não desejamos que se repita.”<sup>146</sup>

Realmente, como bem pondera Jorge Luiz Souto Maior, a disposição contida no parágrafo único do art. 442 da CLT deve ser vista com a devida ressalva, de molde a evitar a desvirtuação de todo o ordenamento juslaboralista, assim como a fraude coibida pelo art. 9º do mesmo diploma legal.

Como já salientado, foram inúmeras as leis brasileiras que flexibilizaram direitos dos trabalhadores. A presente dissertação objetivou apresentar as principais delas, dando enfoque ao Direito Material do Trabalho. Ocorre que o processo do trabalho também sofreu ataques neoliberais, notadamente por intermédio das Leis n. 9.957/2000 e 9.958/2000, as quais inseriram no ordenamento jurídico processual significativas mudanças.

Nesse sentido é a lição de José Affonso Dallegrave Netto:

“Vive-se no Brasil hodierno a necessidade premente de reformar a estrutura do Judiciário, sendo um dos objetivos o de diminuir o número de processos que tramitam na Justiça do Trabalho. Várias propostas e projetos há tempo tramitam no Congresso Nacional. Recentemente foram aprovadas várias medidas de ordem processual – tais como a sistemática do Recurso de Revista e do Agravo de Instrumento e ainda a

---

146 MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Op. cit.*, p. 25.

criação do Rito Sumaríssimo – outras de ordem organizacional – tais como a extinção dos Juízes Classistas – e outras de ordem material – como, por exemplo, as medidas de flexibilização da compensação de jornada, do trabalho a tempo parcial e da suspensão contratual, dentre outras.”<sup>147</sup>

Acerca da importância do processo do trabalho, convém transcrever a lição de Márcio Túlio Viana:

“No mundo do trabalho, os direitos comumente são descumpridos, ou cumpridos pela metade. E a razão é simples: ao contrário do que acontece na esfera civil, um dos contratantes (o empregado) se encontra sempre, ou quase sempre, em posição vulnerável diante do outro (o empregador). (...)

No caso do trabalhador, o único caminho que lhe resta é a Justiça – daí o grande número de ações. Mas mesmo a Justiça só pode ser acionada depois que ele perde o emprego, pois de outro modo será ela a própria causa que provocará sua perda...Assim, como se vê, mesmo a igualdade real que o Direito do Trabalho persegue tem muito de formal – ou de irreal.”<sup>148</sup>

Assim, lesados em seus direitos, os empregados – ou pelo menos parte deles – comparecem em juízo para ver garantidas suas pretensões através da tutela jurisdicional do Estado.

A Lei n. 9.957/00, de autoria do Poder Executivo, foi apresentada ao Congresso Nacional pelo então ministro Edward Amadeo, como medida de combate ao desemprego, em meados de agosto de 1998 – período de campanha eleitoral, visando à reeleição do presidente Fernando Henrique Cardoso.

---

147 DALLEGRAVE NETTO, José Affonso. *Op. cit.*, p. 266-267.

148 VIANA, Márcio Túlio. *Op. cit.*, p. 946-947.

O diploma legal cuida de criar uma modalidade de processamento para as ações trabalhistas cujo valor econômico envolvido não seja superior a 40 salários mínimos, caracterizada pela celeridade. É o chamado “rito sumaríssimo”.

Com a alçada apresentada, é de se observar que o novo rito abarca a quase totalidade das ações que tramitam perante a Justiça do Trabalho, o que, como observou Márcio Túlio Viana, “na prática – acabará fazendo dele o verdadeiro rito ordinário...”<sup>149</sup>

A Lei mereceu severas críticas de vários juristas e, diante de suas lacunas, fica patente a sua aprovação sem o devido cuidado e em regime de urgência. Como críticas principais ao novo rito, podem ser enumeradas, nas palavras de Carlos Eduardo Soares de Freitas:

“1 – Não são todas as ações judiciais que o trabalhador e seu advogado sabem o *quantum* do pedido antes do seu ajuizamento, o que impediria o uso do procedimento sumaríssimo, que exige pedido líquido e determinado já na inicial. Questões relacionadas a adicional de insalubridade, cujo grau deve ser apurado em perícia, ou a remuneração de horas extras, onde se faz necessária a análise de cartões de ponto e outros documentos que se encontram em poder do empregador, somente poderão ter seus valores quantificados após o ajuizamento da ação.

2 – A citação não será feita por edital, o que permitirá ao empregador de má fé a possibilidade de se desfazer da empresa de forma a não poder ser citado para a audiência uma. Caso fosse possível a citação por edital, em caso de impedimento da feita por oficial de justiça, não haveria motivo para o empregador deixar de comparecer à Justiça.

3 – Ao limitar um máximo de duas testemunhas, a lei cria um óbice em casos de inquérito judicial para a apuração de falta

---

149 VIANA, Márcio Túlio. *Op. cit.*, p. 949.

grave, onde podem ser ouvidas até seis testemunhas em processos normais.

4 – A apreciação do Recurso Ordinário dá maior poder ao Relator, já que não há a figura do Juiz Revisor e o parecer do Ministério Público passa a ser apenas facultativo, e não obrigatório. Com isso, há risco de não haver debates nas Turmas e prevalecer a posição do Relator. Mesmo assim, trata-se de novidade processual a ser acompanhada e avaliada, já que pode resultar em maior agilidade na fase de apreciação recursal.

5 – Pela lei, pode ocorrer condenação do reclamante que não cumprir os requisitos mínimos para a formulação da reclamação trabalhista (petição inicial com pedido certo, determinado e líquido, e a indicação correta do nome e endereço da reclamada). Além de ter sua ação arquivada, o reclamante ainda pode pagar custas à Justiça. Seria uma dupla condenação a recair sobre o trabalhador desejoso de receber sua dívida trabalhista.”

Essa Lei cria a terceirização da função do Estado de intimar as testemunhas, pois essa tarefa fica a cargo das partes, tendo estas que custear as despesas de correio e ainda comprovar no processo. Caso a parte comprove e a testemunha convidada não compareça em juízo, só assim, o Estado a intimará, o que era de sua responsabilidade desde o início.

Além desses problemas, aponta a doutrina outros, como a ausência de preocupação legislativa em prevenir os conflitos; a possibilidade de renúncia do reclamante ao que exceder os 40 salários mínimos; a impossibilidade de expedição de cartas precatórias e rogatórias; a inadmissibilidade de ação rescisória; as restrições ao Recurso de Revista; e, por fim, a ausência de regramento do processo de execução dos créditos trabalhistas.

A utilização da gama de hipóteses que culminam no arquivamento da reclamatória trabalhista, submetida ao Rito Sumaríssimo, foi analisada com propriedade por Márcio Túlio Viana:

“A lei deve ser interpretada com inteligência. Não faz sentido transformá-la em máquina de arquivamentos, que voltarão em forma de novas demandas. Assim, embora não haja menção a emendas ou aditamentos, seria bom admiti-los. O que importa, repita-se, não é a simples decisão, mas a solução das demandas. Com mais razão se o reclamante estiver desacompanhado – pois a prática forense não deve se abstrair do entorno social.”<sup>150</sup>

Como visto, o Rito Sumaríssimo também implica dificuldades para os trabalhadores, significando uma inovação flexibilizante que merece destaque na presente dissertação.

Ainda nesta linha, outra lei foi aprovada pelo Congresso Nacional, por iniciativa do Poder Executivo. Trata-se da Lei n. 9.958/2000, que instituiu as comissões de conciliação prévia, compostas de representantes dos empregados e empregadores, no âmbito das empresas ou dos sindicatos das categorias, com a finalidade de conciliar os conflitos individuais de trabalho. Segundo o Ministro do Trabalho e Emprego, as comissões de conciliação prévia têm o intuito de fortalecer os sindicatos e fomentar a via negocial para a solução dos conflitos.

O grande motivo de discórdia no tocante ao novo instituto jurídico diz respeito à obrigatoriedade de submissão do conflito à comissão, prevista pelo art. 625-D<sup>151</sup> da CLT. Não observada a imposição legal, a pena imposta ao reclamante é a de arquivamento<sup>152</sup> da reclamatória, em verdadeira imposição de uma nova instância.<sup>153</sup>

---

150 VIANA, Márcio Túlio. *Op. cit.*, p. 954.

151 “Art. 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.”

152 Na maioria da doutrina prevalece o entendimento segundo o qual a extinção do processo se dá por carência de ação, devido à ausência de interesse processual, na forma do art. 267, VI do CPC. Entretanto, existem alguns que entendem se tratar de hipótese de extinção por ausência de pressuposto processual, atraindo a incidência do art. 267, IV do CPC.

153 Com a obrigatoriedade das Comissões de Conciliação Prévia, está criada uma nova instância que é de passagem coercitiva pelo trabalhador, antes do ingresso em Juízo.

É sabido que o ordenamento constitucional pátrio consagra o direito de ação de forma absoluta e irrestrita. A garantia do direito de ação encontra guarida no art. 5º, XXXV da Constituição da República, segundo o qual “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. É com base neste dispositivo da Carta de Direitos que parte da doutrina se dedica a concluir pela inconstitucionalidade da disposição contida no art. 625-D da CLT.

Nesse sentido é a lição de José Affonso Dallegrave Netto:

“Como se percebe, o direito de ação assegurado na Constituição da República não se sujeita a nenhum limite ou submete-se a um estágio prévio de tentativa conciliatória. Veja-se que quando o constituinte, efetivamente, quis limitar o direito constitucional, fê-lo de forma expressa, como por exemplo, no § 1º do art. 217: ‘O Poder Judiciário só admitirá ações relativas à disciplina e às competições desportivas após esgotarem-se as instâncias da justiça desportiva, reguladas em lei.’

A Constituição não contém palavras ociosas e sua exegese deve ser fiel ao escopo buscado pelo constituinte. Logo, nos termos da expressa dicção do art. 5º, XXXV, da CF/88 o direito de Ação não pode sofrer limitações de qualquer natureza. Com efeito, as Comissões de Conciliação Prévia previstas na Consolidação das Leis do Trabalho devem ser vistas como mera opção do interessado em relação à via da mediação, jamais como condição ao exercício amplo e constitucional de invocação da tutela jurisdicional do Estado.”<sup>154</sup>

Apesar do posicionamento majoritário da doutrina, a jurisprudência vem caminhando em sentido contrário:

“COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – EXISTÊNCIA NO ÂMBITO DA EMPRESA OU DO SINDICATO –

---

154 DALLEGRAVE NETTO, José Affonso. *Op. cit.*, p. 274-275.

OBRIGATORIEDADE DA TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO ANTES DE AJUIZAR DEMANDA – ART. 625-D DA CLT – PRESSUPOSTO PROCESSUAL – PRINCÍPIO DA INAFASTABILIDADE DA JURISDIÇÃO (ART. 5º, XXXV) – EXTINÇÃO DO PROCESSO, SEM JULGAMENTO DO MÉRITO – Na forma do art. 625-D e seus parágrafos, é obrigatória a fase prévia de conciliação, constituindo-se em pressuposto para desenvolvimento válido e regular do processo. Historicamente a conciliação é fim institucional e primeiro da Justiça do Trabalho e, dentro do espírito do art. 114 da Constituição Federal, está a extensão dessa fase pré-processual delegada a entidades paraestatais. O acesso ao Judiciário não está impedido ou obstaculizado com a atuação da Comissão Prévia de Conciliação, porque objetivamente o prazo de 10 dias para realização da tentativa de conciliação não se mostra concretamente como empecilho ao processo judicial, máxime quando a parte tem a seu favor motivo relevante para não se enquadrar na regra. Revista conhecida, mas não provida. (TST – RR 58279 – 3ª T. – Relª Minª Conv. Terezinha Célia Kineipp Oliveira – DJU 22/11/2002).”

Realmente, para muitos juízes do trabalho, a nova disposição legal implica em diminuição do volume de trabalho. Mas o preço pago pelo trabalhador pode ser grande demais.

Afinal, tem-se a perigosa eficácia liberatória do termo de conciliação obtido na comissão de conciliação prévia, em detrimento dos reais direitos dos trabalhadores. Poder-se-ia dizer que existe a possibilidade de ressalvas expressas, entretanto, comparecendo o empregado sem o auxílio de um advogado, quem irá esclarecê-lo acerca de seus direitos?

Neste ponto, é bem provável que grande parte da massa trabalhadora “ao negociar o ovo, não saiba que, em verdade, está vendendo a própria galinha”. Por certo, ocorrerá a renúncia tácita do obreiro, diante de sua absoluta ignorância, apenas para que o número

de ações trabalhistas seja reduzido. Afinal, ainda que a conciliação tenha-se dado apenas no tocante a uma parcela – como o aviso prévio, por exemplo – estarão quitados todos os direitos oriundos do contrato de trabalho, por força do parágrafo único do malsinado art. 625-E<sup>155</sup> da CLT.

Merece ser lembrada também a Medida Provisória n. 2.226/01 que institui o absurdo critério da transcendência (social, política, econômica ou jurídica) para a admissibilidade de Recursos de Revisita. A aludida Medida Provisória foi objeto de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn n. 2527-9) proposta pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, a qual ainda não teve seu mérito julgado pelo Supremo Tribunal Federal.

Ainda na esteira flexibilizante outros instrumentos normativos merecem ser lembrados, apesar de superficialmente.

A Lei n. 8.542/92 trata do Plano Real e prevê a livre negociação entre as partes e a vedação de indexação dos salários, o que tem causado perdas aos trabalhadores quando de negociações coletivas.

A Lei n. 9.300/96 alterou a Lei n. 5.889/73, reduzindo o valor da indenização dos empregados rurais, que deixam de receber em suas verbas rescisórias a incorporação das parcelas pagas *in natura* durante a vigência do pacto laboral.

### **11.1 O Vínculo Empregatício e a Lei Eleitoral (Lei 9504/97)**

A contratação de pessoal para prestação de serviços nas campanhas eleitorais não gera vínculo empregatício com o candidato ou partido contratante, é o que dispõe o artigo 100 da lei 9504/97.

Como é de se notar, trata-se de dispositivo que ocasiona a desregulamentação do trabalho, visto que descarta o artigo 3º da

---

155 “Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.”

CLT, que prevê os elementos caracterizadores da relação de trabalho, sendo assim, mais uma forma de burlar a legislação trabalhista protetiva.

Dessa forma, o não reconhecimento do vínculo, não garante os direitos trabalhistas previstos na legislação pertinente, como férias proporcionais, 13º proporcional, FGTS, dentre outros.

Mauro de Azevedo Menezes <sup>156</sup> aborda o assunto dizendo que: “Em que pese a implícita vontade de ajudar a construção do processo democrático, desonerando os candidatos a cargos eletivos de obrigações trabalhistas e constitucionais e legais, consideramos semelhante dispositivo constitucional uma afronta violenta aos princípios fundamentais da Constituição brasileira, sobretudo aqueles que estipulam a primazia da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. Ademais, o artigo 7º do texto Constitucional, ao proclamar os direitos trabalhistas, não ressalvou o regime jurídico relativo ao trabalho eleitoral, como, fez, em parte, por exemplo (art.7º, parágrafo único), com os empregados domésticos, não cabendo, em tais circunstâncias, aceitar a discriminação prejudicial incluída na Lei Eleitoral.”

A própria jurisprudência brasileira não tem considerado vínculo empregatício, quando o trabalho advém de prestação de serviços ocorrido no período eleitoral. <sup>157</sup>

---

156 MENEZES, Mauro de Azevedo. Constituição e Reforma Trabalhista no Brasil: interpretação nas perspectivas dos direitos fundamentais. São Paulo: LTR. 2003. p.333.

157 EMENTA: “Vínculo de emprego - inexistência - serviços voltados para campanha eleitoral - artigo 100 da Lei nº 9.504/97 - ...não só aqueles que se ativam nas ruas, entregando ‘santinhos’ de candidatos ou empunhando bandeiras, estão abrangidos pelo artigo 100 da Lei nº 9.504/97. (...) para uma campanha eleitoral, necessário que o candidato ou partido tenha toda uma estrutura de pessoal, que vai do coordenador, passando pelo motorista da carreta, chegando-se ao faxineiro que limpa o comitê, ou seja, toda uma gama de pessoas, exercendo as mais diversas atividades, dando o suporte logístico e técnico, todas voltadas para o fim comum, qual seja, a eleição do candidato, pouco importando se tal ou qual pessoa é ou não ‘simpatizante’, ‘militante’ ou ‘cabo eleitoral’. A lei não ressalva qualquer tipo de trabalho. Basta que a atividade se dê em prol e enquanto durar a campanha eleitoral, para que se ajuste à exceção legal”. (TRT 2ª R - RO01 20000365585/2000 - Ac. 20010291568 - 1ª T - Rel.ª Juíza Maria Inês Moura Santos Alves da Cunha - DOESP 19-06-2001).

No entanto, pode-se concluir que se trata de uma afronta ao princípio da igualdade, previsto no artigo 5º da CF/88 e, portanto, as regras de direito trabalhista, considerando ser, inclusive, por alguns juristas, inconstitucional o art. 100 da lei 9504/97.

A Lei n. 9.608/98 estabeleceu que o serviço voluntário é uma modalidade de atividade não empregatícia, em que basta a assinatura do termo de adesão para que não sejam devidas verbas trabalhistas, possibilitando fraudes aos direitos dos trabalhadores.

A Lei n. 9.701/98 trouxe a definição de trabalhador rural e empresário – ou empregador – rural para fins de cobrança de contribuição sindical, tornando possível, devido a um critério equivocado, que verbas dos sindicatos dos trabalhadores fossem repassadas para sindicatos patronais rurais.

### **11.2 LEI 10.101/00 (Trabalho aos Domingos e Participação nos Lucros e Resultados)**

É de ciência geral que o repouso semanal remunerado, levando em consideração os fundamentos psicológicos e sociais, é uma necessidade vital do ser humano. Nesse sentido, o descanso semanal é disciplinado pela CLT e pela Lei n.º 605, de 5 de janeiro de 1949, estando todos esses dispositivos pautados no artigo 7º, inciso XV da carta constitucional, pois se estabelece apenas preferencialmente o repouso recair em Domingo.

No entanto a Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, art. 6º e parágrafo único, dispõe:

art. 6º. Fica autorizado, a partir de 9 de novembro de 1997, o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, observando o art. 30, inciso, I, da Constituição

Parágrafo Único – o repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de quatro semanas, com o Domingo, respeitadas as demais normas de

proteção ao trabalho e outras previstas em acordo ou convenção coletiva.

Portanto, nota-se que o trabalho varejista pode ser realizado ao domingos, sem necessidade sequer de prévio acordo ou convenção coletiva, abrindo assim, este dispositivo mais uma possibilidade de restringir direitos trabalhistas.

Nesse esteio, bem assevera Mauro de Azevedo Menezes <sup>158</sup>, “quanto ao trabalho dominical no comércio, parece-nos evidente o descompasso com a preferência de repouso indicada pelo inciso XV do art.7º da Constituição, pelo qual há um impedimento à edição de lei que facultem diretamente a exigência de trabalho em tais dias, sem a anuência, ao menos, do empregado, ou do seu sindicato representativo.”

No referente à participação nos lucros e resultados da empresa, a Constituição Federal dispõe em seu art.7º, I, que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria da sua condição social, a participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei.

A lei 10.101/00 veio regular a PLR, em análise do art.2º, § 1º, percebe-se que os critérios auferidos pelas empresas para concessão da PLR são ilimitados, visto que além dos descritos, a lei, abre margem para outros.

Mauro de Azevedo Menezes <sup>159</sup>, também trata do tema dizendo que: “Com ele as empresas obtiveram um instrumento de forte impacto para desatrelar as retribuições pecuniárias dos seus empregados das amarras dos encargos trabalhistas e sociais consecutórios,

---

158 MENEZES, Mauro de Azevedo. Constituição e Reforma Trabalhista no Brasil: interpretação nas perspectivas dos direitos fundamentais. São Paulo: LTR. 2003.p.341.

159 MENEZES, Mauro de Azevedo. Constituição e Reforma Trabalhista no Brasil: interpretação nas perspectivas dos direitos fundamentais. São Paulo: LTR. 2003.p.340.

bem como conseguiram uma forma de envolver os seus trabalhadores em programas de produtividade, vinculado al alcance de metas aos valores pagos a título de participação de lucros e resultados.”

Importante salientar que a negociação coletiva da participação nos lucros, conforme Menezes tem sido uma porta aberta à simulação do pagamento de salários, para privar o empregado dos direitos dele decorrentes, e sonegar do Estado a percepção de tributos.

A Lei n. 10.206/01 complementou as regras legais relativas ao Plano Real, reafirmando a impossibilidade de indexação salarial e vedando as cláusulas de correção salarial automáticas – gatilhos – em instrumentos de negociação coletiva. Também causou impacto negativo no Direito Coletivo do Trabalho ao revogar dispositivos da Lei n. 8.542/92 que garantiam a continuidade de cláusulas negociadas em acordos e convenções coletivas até negociação posterior.

A Lei n. 10.208/01 introduziu a possibilidade de pagamento de FGTS e seguro desemprego aos domésticos, entretanto, como uma faculdade do empregador, acarretando em quase total desuso.

### **11.3 A Atual Lei de Recuperação de Empresas e Falência e as Conseqüências no Direito do Trabalho**

A atual lei 11.101/2005, que regula a recuperação judicial, extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária, trouxe inovações e dentre elas algumas refletiram diretamente no direito do trabalho, ampliando, o que é chamado hoje, de flexibilização trabalhista.

A classificação dos créditos da nova Lei de falência segue uma ordem diferente da Lei anterior como se pode ver nas palavras do professor Gladston Mamede: as classificações dos créditos na falência obedecem na seguinte ordem:

1º) Créditos derivados da legislação do trabalho, limitados a 150 salários mínimos por credor, e os decorrentes de acidentes de trabalho (esses, sem qualquer limitação);

2º) Créditos com garantia real ( hipoteca ou penhor) até o limite do valor do bem gravado, ou seja, até a importância efetivamente arrecadada com suas vendas; no caso de alienação em bloco, o valor de avaliação do bem individualmente considerado;

3º) Créditos tributários, independentemente da sua natureza e tempo de constituição, excetuadas as multas tributárias.

4º) créditos com privilégio especial: os previstos no artigo 964 do Código Civil ou em outras leis, salvo disposição contrária da Lei de Falências, além daqueles a cujos titulares a lei confere o direito de retenção sobre a coisa dada em garantia;

5º) créditos com privilégio geral: os previstos no artigo 965 do Código Civil ou em outras leis, salvo disposição contrária da Lei de Falências, além dos créditos decorrentes de obrigações contraídas pelo devedor durante a recuperação judicial, inclusive aqueles relativos a despesas com fornecedores de bens ou serviços e contratos de mútuo;

6º) créditos quirografários: exemplo de saldos dos créditos não cobertos pelo produto da alienação dos bens vinculados ao seu pagamento e saldos de créditos derivados da legislação do trabalho que excederem o limite de 150 salários mínimos por credor; os créditos trabalhistas cedidos a terceiros serão considerados quirografários.

7º) multas contratuais e as penas pecuniárias por infração das leis penais ou administrativas, inclusive as multas tributárias; as cláusulas penais dos contratos unilaterais não serão atendidas se as obrigações neles estipuladas se vencerem em virtude da falência; e

8º) créditos subordinados: os assim previstos em lei ou em contrato e créditos dos sócios e dos administradores sem vínculo empregatício. Não são oponíveis à massa os valores decorrentes de direito de sócio ao recebimento de sua parcela do capital social na liquidação da sociedade.<sup>160</sup>

---

160 GLADSTON, Mamede. Manual de Direito Empresarial. São Paulo: Atlas, 2005.p. 444.

Dessa forma o crédito trabalhista é considerado privilegiado (limitadamente), devendo ser pago em primeiro plano pelo devedor, quando da recuperação ou falência. Marcelo Papáleo de Souza (2006)<sup>161</sup>, divide os créditos trabalhistas, de acordo com a nova lei de falência, em extraconcursais, preferenciais e equiparados ao quirografários, nesse sentido ele diz que: "Exemplos de créditos que alteraram sua posição original de preferência são os trabalhistas. Na nova lei de recuperação e falência, existem créditos trabalhistas considerados extraconcursais, os preferenciais ( limitados ao valor de 150 (cento e cinquenta) salários mínimos e os equiparados aos quirografários ( valores excedentes a 150 ( cento e cinquenta ) salários mínimos)."

Assim, são os créditos extraconcursais, superprivilegiados, pois não se sujeitam à regra do concurso, recebendo os valores antes de qualquer outro crédito. O artigo 84 da LRF dispõe a respeito destes créditos, sendo extraconcursais, as remunerações devidas ao administrador judicial e seus auxiliares, e créditos derivados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidentes de trabalho relativos a serviços prestados após a decretação da falência; quantias fornecidas à massa pelos credores; despesas com arrecadação, administração, realização do ativo e distribuição do seu produto, bem como custas do processo de falência; custas judiciais relativas às ações e execuções em que a massa falida tenha sido vencida; obrigações resultantes de atos jurídicos válidos praticados durante a recuperação judicial, nos termos do art. 67 desta Lei, ou após a decretação da falência, e tributos relativos a fatos geradores ocorridos após a decretação da falência, respeitada a ordem estabelecida no art. 83 desta Lei.

Já os preferenciais são aqueles definidos no já citado artigo 83, I, da LRF, ou seja, terão os créditos trabalhistas preferência para

---

161 SOUZA, Marcelo Papáleo de. A Nova Lei de Recuperação e Falência e as suas Consequências no Direito e no Processo do Trabalho. 2.ed.São Paulo:LTR, 2006. p.227.

pagamento em relação aos demais credores, limitados à quantia de 150 (cento e cinquenta) salários mínimos e o que ultrapassar será considerado quirografário. É neste ponto que pesa a crítica a cerca da LRF, visto que o artigo 449 da CLT diz que na falência, constituirão crédito privilegiado a totalidade dos salários devidos ao empregado e a totalidade das indenizações a que tiver direito (artigo 449, § 1º da CLT), restando aqui, dúvida sobre qual norma deverá ser aplicada.

O advogado que assessorou o deputado relator do projeto da nova lei de falência, Guilherme Jurema Falcão <sup>162</sup> relatou que: “Independentemente da discussão acerca de valores absolutos ou limites relacionados com o salário mínimo, urge assimilarmos a ameaça ao direito de milhares de trabalhadores em detrimento de um pequeno grupo de executivos de empresas que “artificializam” ou “fabricam” seus créditos, não raras vezes em conluio com o acionista majoritário, como forma de burlar as restrições legais e desviar os escassos recursos do ativo remanescente da massa falida. Tal prática é observada em reiterados casos nas varas de falência de todo país, evidenciando a desconformidade com os bons propósitos do Legislador, qual seja, o de preservar e assegurar o pagamento do crédito de natureza alimentar”.

No que tange a este argumento, se torna essencial determinar que os créditos de natureza alimentar não podem ficar prejudicado em detrimento de poucos, e como bem afirma Marcelo Papaléo de Souza <sup>163</sup>: “O Estado tem como fundamento os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, além de outros (art 1º da CR) e, como objetivo fundamental, criar uma sociedade livre, justa, solidária e desenvolvida, sem pobreza e desigualdades, sem preconceito ou discriminações, a qual garanta o bem de todos (art.3º da CR). Verificamos já no início

---

162 FALCÃO, Guilherme Jurema; ANDRADE JUNIOR, Milton Nunes de. O Novo Direito Concursal Brasileiro, 2004. Disponível em < <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5394>> Acesso em 10 de abril de 2007.

163 SOUZA, Marcelo Papaléo de. A Nova Lei de Recuperação e Falência e as suas Consequências no Direito e no Processo do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR, 2006, p. 235.

da Constituição, referência expressa no sentido da garantia dos direitos individuais e sociais, da igualdade e da justiça. Como objetivo do Estado, tem, também, o desenvolvimento nacional. Os direitos fundamentais dos trabalhadores estão relacionados no art 7º e seus incisos da Constituição Federal.”

E ainda diz : “Feitas todas essas considerações, temos que a regra do artigo 83,I, da LRF representa uma restrição a um direito fundamental dos direitos dos trabalhadores ( praticamente a todos os relacionados no artigo 7º e seus incisos da Constituição da República, pois os restringe). Para apreciação, deve-se atentar para três aspectos:a) se o meio utilizado para alcançar o resultado pretendido é adequado; b)se é necessário o sacrifício de um dos valores constitucionais protegidos em favor de outro, considerando que o objetivo pode vir a ser alcançado de forma menos gravosa;c) se é justo ou razoável que, sob as condições do fato concreto, um ou mais dos princípios em jogo tenha precedência sobre o outro.” .

Ao se analisar a regra em questão, percebemos que a restrição ao direito do trabalhador, sob qualquer forma não é justa, nem razoável e não configura a aplicação do meio menos gravoso.

Destarte é inconstitucional, não sendo admissível a limitação de crédito trabalhista a 150 (cento e cinquenta) salários mínimos, pois não é plausível transferir para o empregado a responsabilidade pelos problemas de ordem financeira e econômica enfrentados pelas empresas.

Outra regra, também restritiva de direitos trabalhistas, é o disposto no artigo 141 da LRF que dispõe que:

Art. 141. Na alienação conjunta ou separada de ativos, inclusive da empresa ou de suas filiais, promovida sob qualquer das modalidades de que trata este artigo:

(...)

II – o objeto da alienação estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor,

inclusive as de natureza tributária, as derivadas da legislação do trabalho e as decorrentes de acidentes de trabalho.

(...)

§ 2º Empregados do devedor contratados pelo arrematante serão admitidos mediante novos contratos de trabalho e o arrematante não responde por obrigações decorrentes do contrato anterior.

A CLT, em seu artigo 449 dispõe que subsistirão os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa, o que nos mostra que o artigo acima citado da LRF, afronta mais uma vez direito trabalhista, promovendo a flexibilização do mesmo.

Marcelo Papaléo de Souza <sup>164</sup>, utiliza dos mesmos fundamentos utilizados para criticar a limitação de salários na classificação dos créditos, dizendo que: “Portanto, defrontamo-nos com a aplicação dos dispositivos legais citados( art 1º da CR, art 10 e 448 da CLT e art 141,II da LRF) com uma restrição a direito fundamental, tratando-se de mais que uma antinomia de regras.

O que se conclui, portanto, é que sob o título de flexibilização ou desregulamentação, vem o trabalhador perdendo direitos não de forma global, mas de maneira pontual, o que de forma precisa descreveu Nilton Correia <sup>165</sup>, chamando de Flexibilização Irreal: “Flexibilização Irreal ou predatória, porque embora mantendo a mesma denominação, tem por objetivo a supressão de direitos assegurados e, Claro!Sempre aos trabalhadores”.

A perda da preferência ilimitada dos créditos trabalhistas (alimentares),e a sucessão sem responsabilidade para quem adquire a empresa falida (que não respeita nem a garantia de emprego dos

---

164 SOUZA, Marcelo Papaléo de. A Nova Lei de Recuperação e Falência e as suas Consequências no Direito e no Processo do Trabalho. 2.ed.São Paulo:LTR,2006, p.258.

165 CORREIA, Nilton. Flexibilização e Autonomia da vontade in Direito do Trabalho: Reflexões Críticas. SOARES, Celso (coordenador).São Paulo: LTR, 2003.

acidentados) , quebra pressupostos históricos, assegurados pela legislação protetiva em consonância com os princípios justralhistas.

A falta de mobilização da classe operária, por todos os motivos descritos anteriormente, resultam em uma resistência muito pequena, que não são suficientes para barrar tais prejuízos, Leticia Godinho de Souza <sup>166</sup>, com propriedade constata tal situação, e diagnostica:” (...) portanto , os trabalhadores, para fazerem valer o direito, ou seja, para cobrar do empregador os custos do trabalho, podem depender de sua capacidade de ação coletiva”,

Tais alterações do direito do trabalho aprofunda a precarização, e retira do direito laboral, uma de suas funções elencadas por Mauricio Godinho Delgado <sup>167</sup>:” Importante função do Direito do trabalho é seu caráter civilizatório e democrático”.

Não há respeito ao caráter civilizatório em uma lei trabalhista, que os detentores dos créditos compostos de garantia real ( normalmente pertencente aos bancos), podem habilitar seus créditos de forma ilimitada e os detentores de créditos alimetares (os trabalhadores) , habilitarão de forma limitada a 150 ( cento e cinquenta salários) mínimos.

#### **11.4 Medida Provisória 252/05 (“MP do Bem” A Questão da Pessoa Jurídica)**

A Medida Provisória 252 de 15 de junho de 2005, convertida na Lei nº 11.196/05, instituiu o regime Jurídico Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia para a Informação – REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras – RECAP e o Programa de

---

<sup>166</sup> SOUZA, Leticia Godinho de. Direito do Trabalho, Justiça e Democracia: o sentido da regulação trabalhista no Brasil. São Paulo, 2006.

<sup>167</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTR, 2005.

Inclusão Digital. Dispôs ainda sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica, além da isenção de imposto de renda sobre o ganho auferido por pessoa física residente no Brasil na venda de imóveis residenciais.

Em seu artigo 129, dispõe que: “Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei no - Código Civil”.

Perceptível a dissonância com o que dispõe a CLT e a Constituição Federal no que tange a direitos fundamentais e trabalhistas, visto que uma pessoa física, atendidas as condições acima, poderá prestar serviços como se pessoa jurídica fosse, não sendo possível, portanto, o requerimento de qualquer direito trabalhista, mesmo que as condições de trabalho demonstrem claramente que existam os elementos caracterizadores da relação de trabalho.

Isto é dito em virtude do fato de que a redação original da lei previa no parágrafo 1º do artigo 126, que o disposto neste artigo não se aplica quando configurada relação de emprego entre o prestador de serviço e a pessoa jurídica, contratante, em virtude de sentença judicial definitiva decorrente de reclamação trabalhista, contudo este dispositivo foi vetado pelo presidente da república.

Nesse sentido a Anamatra - Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – <sup>168</sup> se manifestou no seguinte sentido: “O presidente da Anamatra, José Nilton Pandelot, disse que o Governo Federal “demonstrou sua irresponsabilidade social” ao não vetar artigo que “claramente precariza o trabalho humano ao permitir a

---

168 ANAMATRA. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Contratação de trabalhador como Pessoa Jurídica é inconstitucional, 2005. Disponível em < [http://www.anamatra.org.br/noticias/noticias/ler\\_Noticias.cfm?cod\\_conteudo=6259&descricao=Noticias](http://www.anamatra.org.br/noticias/noticias/ler_Noticias.cfm?cod_conteudo=6259&descricao=Noticias)> Acesso em 11 de abril 2007.

contratação de trabalhador que presta serviço pessoal, subordinado, não eventual e oneroso como pessoa jurídica.”

A nova regra tem o objetivo de “beneficiar os empregadores em detrimento dos empregados, pois pretende transferir para estes últimos a responsabilidade exclusiva de pagar a contribuição previdenciária e afastar a obrigação de pagar ao trabalhador os direitos típicos devidos em uma relação de emprego”, afirma Pandelot.

A nova regra teria sido concebida para incentivar a contratação de trabalhadores informais como pessoas jurídicas, conhecidas como PJ, criando um fenômeno que começa a ser chamado de “Pejotização”<sup>169</sup> mas o Presidente da Anamatra sustenta que “a redução dos custos empresariais da contratação de empregado significa, na verdade, a eliminação de direitos do trabalhador e sua retirada da órbita de proteção do contrato de trabalho.”

## 12 EPÍLOGO

Em 1º de janeiro de 2003, tomou posse como Presidente da República, o ex-operário Luís Inácio Lula da Silva. Nos primeiros seis meses de governo houve alguns pontos positivos para os trabalhadores: foi arquivado o projeto de alteração do art. 618 da CLT; não foi renovado o prazo de 60 meses da Lei n. 9.601/98, que diferenciava o FGTS dos trabalhadores contratados sob a égide da mesma; no mês de abril foi reeditada a Portaria que classifica as reações não ionizantes como hipótese de periculosidade, o que desde dezembro não vinha acontecendo, pois a Portaria havia sido revogada e os trabalhadores em contato com tais elementos químicos só tinham direito à insalubridade, o que era economicamente prejudicial aos empregados.

---

169 “Pejotização”, neologismo, que vem sendo utilizado para descrever a transformação de pessoa física, anteriormente com vínculo empregatício ou que deveria ter vínculo empregatício, pela existência dos elementos fáticos jurídicos, em pessoa jurídica.

Entretanto, já se sabe que haverá mudanças na legislação trabalhista, pois foram formadas comissões para analisar o assunto e apresentar propostas, além das conclusões e consensos dos fóruns estaduais e nacional do trabalho.

O Primeiro Ministro do Trabalho, do governo Lula, Jacques Wagner, pronunciou-se, dizendo que: “nem sou a favor da manutenção da CLT como está, nem de leilão de escravos”.

O que se nota nesta frase é um intervalo de mais de trezentos anos e a revogação da Lei Áurea.

Até agora existem propostas da reforma sindical para a alteração do art. 8º e 37º pela PEC 369<sup>170</sup> com intenção de mudar a constituição de 1988. Existe também propostas para reconhecimento das centrais sindicais e o considerado aumento de poder e de arrecadação das mesmas.<sup>171</sup> Propõe-se também a revogação do parágrafo único do art. 442 da CLT,<sup>172</sup> impedindo a criação de cooperativas de trabalho, e muitas outras alterações de cunho processual, dentre elas a extinção de alguns dos recursos existentes.

O argumento mais comum para justificar a reforma trabalhista e sindical é o fato de a CLT ter sido promulgada em 1943, motivo pelo qual estaria obsoleta, devido as transformações operadas no mundo do trabalho.

O que não se debate é o fato da não existência da chamada CLT de 1943 como foi elaborada, posto que o referido diploma legal sofreu mais de 900 alterações, conforme disse Arnaldo Süssekind.<sup>173</sup>

Além do mais a Constituição de 1988, transformou irreversivelmente a CLT, vez que a Lei Magna vincula os demais diplomas

---

170 Para entender a PEC 369, consultar: Trabalho, Tecnologia e Globalização de Antônio Ecstegey Castro. Ed. LTR, 2006.

171 Para entender com profundidade a reforma sindical: “A reforma sindical”. Coord. VIANA, Márcio Túlio. Ed. Mandamentos, 2005.

172 Sobre cooperativas e terceirização, ver: Terceirização no Direito do Trabalho, HENRIQUE, Carlos A. J., e DELGADO, Gabriela Neves. Ed. Mandamentos, 2004.

173 Palestra proferida em 12/11/2002, na Conferência Nacional da OAB, cujo tema foi “Flexibilização dos direitos dos trabalhadores e limites das convenções coletivas de trabalho”, realizada em Salvador, na Bahia.

jurídicos, e que portanto a partir de então as normas juslaborais estruturaram-se de outra maneira.

E ainda, a Constituição trouxe como vontade do constituinte o direito protetivo como regra e a flexibilização como exceção, já descrita em *numerus clausus*, dentro do seu conjunto de direitos sociais.

Disse Canotilho:

“o núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efetivado através de medidas legislativas deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam na prática numa ‘anulação’, ‘revogação’ ou ‘aniquilação’ pura desse núcleo essencial.”<sup>173</sup>

Via de conseqüência qualquer alteração substancial na CLT, confrontar-se-á com a Constituição, o que limita profundas reformas trabalhistas. Estas só teriam viabilidade no caso de uma nova Assembléia Constituinte.

Paulo Bonavides escreveu:

“Tanto a lei ordinária como a emenda à Constituição que afetarem, abolirem ou suprimirem a essência protetora dos direitos sociais, jacentes na índole, espírito e natureza de inconstitucionalidade, e como inconstitucionais devem ser declaradas por juizes e tribunais, que só assim farão, qual lhes incumbe, a guarda bem sucedida e eficaz da Constituição.”<sup>174</sup>

O caminho mais viável para o Direito do Trabalho continua sendo o velho direito protetivo e sua efetivação.

---

174 CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da Constituição*, p.321.  
175 BONAVIDES, Paulo; ANDRADE, Paes. *Op. cit.*, p.595.



## Conclusão

A luta entre o capital e o trabalho instaurou-se no mundo com o advento do capitalismo industrial.

O ponto central dessa contenda é o interesse antagônico dos donos dos meios de produção – capital – e dos donos da força de trabalho – trabalho.

Enquanto o capital aprimora suas ferramentas – tecnológicas e ideológicas – para aferir cada vez mais lucro, sem ter como preocupação central o trabalhador, os detentores da força de produção lutam para receber em troca da venda de seu trabalho um valor digno, que seja justo em relação às tarefas desempenhadas e, ao mesmo tempo, suficiente para o seu sustento, proporcionando um mínimo de dignidade para si e para os seus.

O Direito, que sempre vem depois do fato social, surge com intuito de amortecer os impactos do poder do capital sobre os trabalhadores, pois sem a existência de um instrumento jurídico eficaz, o capitalista exigiria de forma desmedida de seu empregado, o que de fato aconteceu antes da regulação jurídica.

Firma-se então no Direito um ramo de nome “Direito do Trabalho”, o qual tem como finalidade tentar colocar em posição de menor desigualdade o empregado e o empregador, pendendo a balança para o hipossuficiente – o empregado – a fim de que este não seja esmagado, tratando assim desigualmente os desiguais.

Esse ramo jurídico se consolida fundado em princípios e normas que garantem ao empregado a sua proteção. Porém o capital estrutura-se de diversas maneiras, para garantir e ampliar seu lucro.

Depois do surgimento das máquinas, e a exploração dos empregados, deixando a cargo de uma pessoa vários equipamentos, desenvolve-se a fragmentação do processo produtivo (taylorismo), a fim de que o operário conheça apenas parte da feitura do produto, restando ao empresário o domínio completo da técnica de produção.

Em seguida, fragmenta-se ainda mais a produção, impondo-se tarefas em movimentos repetitivos e facilitando-se a forma de produzir com intuito de facilitar a contratação (fordismo), criando-se uma maneira de dispensar com facilidade e treinar com rapidez e fragilizando-se, assim, o emprego.

Com o aumento das conquistas dos trabalhadores através da organização sindical, lutas reiteradas e problemas criados pelo próprio capital, os modelos descritos acima entram em crise e há a necessidade de o capital resolvê-la.

A solução para a crise é a implantação de velhas fórmulas, com novos nomes: a expansão de mercados agora se chama “globalização” e a transmutação do Estado protetor para o Estado observador – e talvez regulador, caso seja chamado a intervir – se chama modernamente de “neoliberalismo”.

O Estado necessita agora atrair capital produtivo e não especulativo, para dar resposta ao desemprego e resposta econômica à população, pois o que importa é o “espetáculo do crescimento” e uma economia com indicadores de mercado saudáveis.

Com esse intuito e com essa ideologia trabalhada como única forma de sobrevivência do mundo globalizado, os governos adotam tais políticas de proteção ao mercado e, conseqüentemente, das empresas – detentoras do grande capital. Para facilitar a entrada dessas empresas, o Estado atende às suas exigências: redução dos impostos para o capital externo (somente para o dinheiro que vem de fora) e redução de direitos trabalhistas.

Para esse processo de redução de direitos deu-se o nome de “flexibilização” e a justificativa para sua implementação é a geração de empregos e a submissão das leis à economia.

A flexibilização não tem bases legais no mundo juslaboralista, posto que o Direito do Trabalho é um conjunto de princípios e normas que não recepcionam tal teoria.

Entretanto, a absorção de teses econômicas pelo Direito do Trabalho quebra a lógica formal e material desse ramo jurídico, que teve sua construção protetiva forjada na luta, com suor, sangue e vida de centenas de milhares de operários. É etapa vencida no movimento histórico, que não admite mais retrocesso<sup>1</sup>, e disso não se pode olvidar.

O fenômeno da flexibilização é fruto da conjuntura econômica, com base na economia de mercado, que se justifica com a pretensão de preservação das empresas e aumento do número de postos de trabalho, em decorrência da redução de direitos dos trabalhadores.

Ocorre que as experiências já realizadas em vários países do mundo – como a Argentina e a Espanha – mostraram ser infundados os argumentos.

Enquanto a base para a flexibilização são as teses neoliberais – que propõem a intervenção mínima do Estado –, as teses para a manutenção do Direito Protetivo são jurídicas e sólidas, não podendo o Direito sucumbir à economia.

É certo que o Direito não dá resposta a todos os fenômenos, e nem é esse seu objetivo, porém, quando o Direito está colocado em função do mais fraco, ele sempre sofrerá bombardeios. Mas no caso do Brasil, é o próprio Direito que põe freios ao fenômeno flexibilizante. Conforme a expressão cunhada por Miguel Presburguer, é hora da aplicação do chamado “positivismo de combate”, usando para tanto a arma mais poderosa da nação: a Constituição.

Se os princípios constitucionais e especiais do Direito do Trabalho já não são diques suficientes para conter a ação econômica, porque como se propala “princípios não são leis”. Com relação à Constituição tal argumentação se esvai. Afinal, em todo o corpo

---

1 CARVALHO, Amilton Bueno de. Flexibilização x direito alternativo. *In: Introdução Crítica ao Direito do Trabalho*, p.101.

constitucional positivado o trabalho e os direitos dos trabalhadores estão salvaguardados, tendo apenas a possibilidade de flexibilidade nele contido, notadamente para a hipótese de redução de salário e jornada, devendo ser estes os limites à flexibilização.

Se a história de luta, os argumentos sociológicos e a vida não bastam para por freio ao “deus mercado”, que pelo menos – se é verdade que vivemos em um Estado Democrático de Direito – seja respeitada a Constituição, pois as leis ordinárias, no tocante aos direitos dos trabalhadores, só são cumpridas ao término do contrato de trabalho, por ação na Justiça do Trabalho, e, na maioria das vezes, grande parte dos direitos é ceifada pela prescrição quinquenal.

Como canta Caetano Veloso, “respeito muito minhas lágrimas, mas ainda mais minhas risadas” e é por isso que o que se deseja é ver a prevalência do Direito do Trabalho protetivo, que respeite a dignidade dos trabalhadores – com ou sem carteira, formais ou informais.

## Referências Bibliográficas

- ABDALA, Vantuil. A prescrição relativa aos créditos trabalhistas dos rurícolas e o art. 233 da CF. *Revista do TRT da 15ª Região*. Número especial. São Paulo: LTr, 1995, p. 35.
- AGUIAR, Roberto Armando Ramos de. *A crise da advocacia*. 2. ed., São Paulo: Alfa Ômega, 1994.
- ALMEIDA, Cléber Lúcio de. *Salário utilidade*. Belo Horizonte: Del Rey, 2001.
- ALMEIDA, Lúcio Rodrigues de. *A nova caracterização do salário utilidade*. – Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. 2001. 204 p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho).
- ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ANAMATRA. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Contratação de trabalhador como Pessoa Jurídica é inconstitucional, 2005. Disponível em < [http://www.anamatra.org.br/noticias/noticias/ler\\_Noticias.cfm?cod\\_conteúdo=6259&descrição=Noticias](http://www.anamatra.org.br/noticias/noticias/ler_Noticias.cfm?cod_conteúdo=6259&descrição=Noticias)> Acesso em 11 de abril 2007.
- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 5. ed., Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 1997.
- ANTUNES, Ricardo. *A questão do emprego no contexto da reestruturação do trabalho no final do século XX: globalização, trabalho e desemprego*. Belo Horizonte: Editora com Arte, 2001.
- ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999.

- BARACHO, José Alfredo de Oliveira. Teoria geral do constitucionalismo. *Revista de Informação Legislativa*, separata, ano 23, n.91, p.46, jul./set. 1986.
- BARBAGELATA, Héctor-Hugo. Los limites de la flexibilidad del mercado de trabajo. *Revista Jurídica do Trabalho*, Salvador, ano 2, n. 6, p. 41, jul./set.1989.
- BARROS, Alice Monteiro de (Coord.).- *Compêndio de direito processual do trabalho*: Obra em memória de Celso Agrícola Barbi. 3. ed., São Paulo: LTr, 2002.
- BARROS, Alice Monteiro de (Coord.). *Curso de direito do trabalho*: estudos em memória de Célio Goyatá. 3. ed., São Paulo: LTr, 1997. [2v.]
- BELTRAM, Ari Possidônio. *Direito do trabalho e direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2002.
- BERNARDO, João. *Transnacionalização do capital e fragmentação dos trabalhadores*: ainda há lugar para os sindicatos. São Paulo: Boitempo, 2000.
- BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Malheiros, 2000.
- BONAVIDES, Paulo; ANDRADE, Paes. *História constitucional do Brasil*. 4. ed., Brasília: OAB, 2002.
- BONFIM, Benedito Calheiros. A legislação trabalhista e a flexibilização. *Revista Justiça do Trabalho*. Porto Alegre, ano 19, n. 225, p.7-14, set. 2002.
- BONFIM, Benedito Calheiros. Norma legislada e Norma negociada: limites e possibilidades. *Revista Justiça do Trabalho*. Porto Alegre, ano 19, n. 228, p. 7-14, dez. 2002.
- BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado, 1988.
- BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista*: a degradação do trabalho no século XX. Trad. Nathanael C. Caixeiro. 3. ed., Rio de Janeiro: Zahar, 2001.
- BRENNER, Robert. *A crise emergente do capital mundial*: do neoliberalismo a depressão? São Paulo: Xamã, 1999.
- CANOTILHO, J.J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da Constituição*. Coimbra: Almedina, 1998.

- CARTILHA DE CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1998.
- CARTILHA FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade, 2002.
- CARVALHO, Amílton Bueno de. Flexibilização x direito alternativo. *In: Introdução Crítica ao Direito do Trabalho*. Brasília: UnB, 1993.
- CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Trad. Iraci D. Poleti. 3. ed., Petrópolis: Vozes, 2001.
- CASTRO, Antonio Ecosteguy. Trabalho Tecnologia e Globalização: a necessidade de uma reforma judicial no Brasil. São Paulo LTr, 2006.
- CATHARINO, José Martins. *Compêndio de direito do trabalho*. 2. ed., São Paulo: Saraiva, 1981. [v1].
- CHAVES, Luciano Athayde. Trabalho, Tecnologia e Ação Sindical- A condição bancária no panorama da aceleração flexível. São Paulo: Annablume, 2005.
- CHESNAIS, François. *Mundialização do capital*. São Paulo: Xamã, 1996.
- CHESNAIS, François. Um programa de ruptura com o neoliberalismo. *In: A crise dos paradigmas em ciências sociais e os desafios do século XXI*. Rio de Janeiro: Contraponto, 1999.
- CHOSSUDOVSKY, Michel. *A globalização da pobreza*. São Paulo: Moderna, 1999.
- CORIAT, Benjamin. *Pensar pelo avesso*. Rio de Janeiro: Revan, 1994.
- CORREIA Nilton. Flexibilização e Autonomia da vontade in: *Direito do Trabalho: Reflexões Críticas*. “Estudos em Homenagem à Dra Moema Baptista” SOARES, Celso (coordenador). São Paulo: LTr, 2003.
- COUTINHO, Aldacy Rachid. Direito do trabalho de emergência. *Revista da Faculdade de Direito da UFPR*, Curitiba, n.30, p.101-120, 1997.
- COUTINHO, Aldacy Rachid. Direito do trabalho: a passagem de um regime despótico para um regime hegemônico. *Revista da Faculdade Mineira de Direito*, Belo Horizonte, v. 2, n. 3/4, 1º e 2º sem. 1999.

- COUTINHO, Aldacy Rachid. O Princípio de proteção revisitado. *Revista BoniJuris*, Curitiba, ano XIII, n. 452, jul. 2001.
- COUTINHO, Grijalbo Fernandes. Nova Lei de Falências, da Recuperação Judicial e Extrajudicial. Boletim do Departamento Intersindical de Acessória Parlamentar, out.2003. Disponível em <<http://www.diap.org.br/boletim/pdf/2003.10.pdf>> Acesso em 10 de abril de 2007
- CUEVA, Mário de La. *Derecho mexicano del trabajo*. México: Porrua, 1943. [v2].
- DALLEGRAVE NETTO, José Affonso. *Inovações da legislação trabalhista*. São Paulo: LTr, 2002.
- DELGADO, Gabriela Neves. Terceirização. Paradoxo do Direito do Trabalho contemporâneo. São Paulo: LTr, 2003.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr: 2005.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Introdução ao direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito tradicional e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.
- DONATO, Messias Pereira. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed., São Paulo: Saraiva, 1982.
- DOWLING, Juan Alfonso. O desemprego devido à reestruturação produtiva ou à crise financeira. In: *Globalização, trabalho e desemprego*. Belo Horizonte: Com Arte, 2001.
- FALCÃO, Guilherme Jurema; ANDRADE JUNIOR, Milton Nunes de. O Novo Direito Concursal Brasileiro, 2004. Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5394> > Acesso em 10 de abril de. 2007.
- FELKER, Reginald D. H. *A flexibilidade laboral e a Argentina*. Disponível em [http://www.abrat.adv.br/framesets/idx\\_artigos.html](http://www.abrat.adv.br/framesets/idx_artigos.html) Acesso em 17/11/2002.
- FERRARI, Irani; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra. *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho*. 2. ed., São Paulo: LTr, 2002.

- FREITAS, Carlos Eduardo Soares de. O trâmite de propostas legislativas sobre trabalho e emprego na câmara dos deputados. In: *Processo do trabalho atual: e temas conexos*/Adriana Goulart de Sena, Luiz Otávio Linhares Renault, Márcio Túlio Viana, Paula Oliveira Cantelli (Coord). Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.
- GARCIA, Manuel Alonso. *Derecho del trabajo*. Barcelona: Bosch, 1960. [v1].
- GENRO, Tarso. Natureza jurídica do direito do trabalho. In: *Introdução crítica ao direito do trabalho*. Brasília: UnB, 1993.
- GONÇALVES, Antonio Fabrício de Matos. Reestruturação Produtiva, Globalização e Neoliberalismo: Reflexos no modelo brasileiro e suas conseqüências na legislação trabalhista. *Revista do curso de Direito*. Vol. 25, nº1 (jan/jun.2002) Montes Claros UNIMONTES, 2002.
- GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos (org). *Lições de cidadania*. Brasília: OAB, 2003.
- GÓMEZ, José Maria. *Política e democracia em tempos de globalização*. Petrópolis: Vozes, 2000.
- GOUNET, Thomas. *Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo: Boitempo, 2002.
- HARVEY, David. *Condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 1992.
- HAZAN, Ellen Mara Ferraz. *Direito coletivo do trabalho*. obra inédita. Belo Horizonte, 2001.
- HAZAN, Ellen Mara Ferraz. Contrato de Trabalho por prazo determinado: Lei 9.601, de 22/01/1998 e Decreto 2.490, de 05/02/1998. *Boletim da Escola Superior de Advocacia da OAB/MG*. Belo Horizonte, n. 1, jan. 1998, p. 35-63.
- HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves, (coordenadores) *Terceirização no Direito do Trabalho*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004
- HIRATA, Helena (Org.). *Sobre o modelo japonês: automatização, novas formas de organização e relações de trabalho*. São Paulo: EDUSP, 1993.
- HOBBSAWM, Eric. *Era dos extremos: o breve século XX: 1914-1991*. Trad. Marcos Santarrita. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.
- HOFFMANN, Fernando. *O princípio da proteção ao trabalhador e a atualidade brasileira*. São Paulo: LTr, 2003.

- HORTA, Carlos Roberto; CARVALHO, Ricardo Augusto Alves (Orgs.). *Globalização, trabalho e desemprego: um enfoque internacional*. Belo Horizonte: Com Arte, 2001.
- HUBERMAN, Leo. *História da riqueza do homem*. 21. ed., Rio de Janeiro: LTC, 1986.
- HUERTA, Arturo. Globalización: la Insustentabilidad del modelo económico actual. *Revista Bimestre Cubana de la Sociedad Económica de Amigos del País*. Havana: Sociedad Económica de Amigos del País, 2000.
- JAYME, Fernando Gonzaga. *Globalização e neo-liberalismo: obstáculos à democracia*. Disponível em <http://www.fmd.pucminas.br/Publicacoes/GLOBALIZA%C7%C3%20E%20NEO-LIBERALISMO.doc>. Acesso em 20/4/2003.
- KAPSTEIN, Ethan B. Os trabalhadores e a economia mundial. *Foreign Affairs. Gazeta Mercantil*, n. 1, out. 1996.
- KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito*. São Paulo: Martins Fontes, 1985.
- KNEIPP, Bruno Burgarelli Albergaria. *A pluralidade de partidos políticos*. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.
- KNEIPP, Bruno Burgarelli Albergaria. Federalismo Belga: a busca da superação da intolerância. In: MAGALHÃES, José Luiz Quadros de (Coord.). *Pacto Federativo*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2000.
- KNEIPP, Bruno Burgarelli Albergaria. O direito do consumidor e a cidadania. In: GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos (Org.). *Lições de Cidadania*. Brasília: OAB, 2003.
- LE VEN, Michel Marie. *Processo de trabalho e sociedade moderna*. Outras falas. Belo Horizonte: Escola Sindical, 7 de outubro de 1992, NESTH.
- LEAL, Antônio Luiz Câmara. *Da prescrição e da decadência*. São Paulo: Forense, 1978.
- LIMA, Maria Elizabeth Antunes; ARAÚJO, José Newton Garcia de; LIMA, Francisco de Paula Antunes. *L.E.R. Lesões por esforços repetitivos – Dimesões ergonômicas e psicossociais*. 2. ed., Belo Horizonte: Helath, 1998.
- LYRA FILHO, Roberto. *Direito do capital e direito do trabalho*. Porto Alegre: Fabris, 1982.

- LYRA FILHO, Roberto. *O que é direito*. 17. ed., São Paulo: Brasiliense, 1999.
- MADEIRA, Auta [et.al.], (coordenadores). *Temas Laborais Luso Brasileiros*. São Paulo: LTr, 2006.
- MADRID, Juan Carlos Fernandez. *Tratado practico de derecho del trabajo*. Buenos Aires: La Ley, 2000, t. I.
- MAGALHÃES, José Luiz Quadros de. *Direito constitucional*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2000, v. 1.
- MAGALHÃES, José Luiz Quadros de (Coord.). *Pacto Federativo*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2000.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2000.
- MALLET, Estêvão. A prescrição na relação de emprego rural após a Emenda Constitucional n. 28. *Revista LTr*, São Paulo, v. 64, n. 8, p. 999-1001, ago./2000.
- MAMEDE, Gladston. *Manual de Direito Empresarial*. São Paulo: Atlas, 2005.
- MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio B. *Direito do trabalho*. 17. ed., Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1993.
- MARINHO, Luiz. *Caros Amigos*. Edição de setembro. Ano V, n. 37, São Paulo: Casa Amarela.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das Condições de Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2000.
- MARX, Karl. *O capital*. 3. ed., São Paulo: Nova Cultural, 1988, v. 1.
- MARX, Karl; ENGELS, Friederich. *Manifesto do Partido Comunista*. São Paulo: Anita Garibaldi, 2001.
- MASI, Domenico de. Em busca do ócio. *Revista Veja 25 anos: reflexões para o futuro*. Trad. Marco Antônio de Rezende. São Paulo: Abril, 1993, p.41.
- MEDRADO, Maria Aparecida; LIMA, Neuza Barbosa de. *Por que promover reformas trabalhistas?* Disponível em <http://www.cfemea.org.br/jornalfemea/detalhes.asp?Idjornalfemea=624> Acesso em 20/2/2003.
- MELLO, Celso D. de Albuquerque. *Direitos humanos e conflitos armados*. Rio de Janeiro: Renovar, 1997.

- MELO, Celso Antônio Bandeira de. *A democracia e suas dificuldades contemporâneas*. Disponível em [http://www.direitopublico.com.br/pdf\\_4/DIALOGO-JURIDICO-04-JULHO-2001-CELSO-ANTONIO.pdf](http://www.direitopublico.com.br/pdf_4/DIALOGO-JURIDICO-04-JULHO-2001-CELSO-ANTONIO.pdf). Acesso em 15/03/2003.
- MELO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 7. ed., São Paulo: Malheiros, 1995.
- MENEZES, Mauro de Azevedo. *Constituição e Reforma Trabalhista no Brasil: interpretação nas perspectivas dos direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2003.
- MORAES FILHO, Evaristo de. *Tratado elementar de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1963. [v1].
- MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores. *Introdução ao direito do trabalho*. 8. ed., São Paulo: LTr, 2000.
- MORO, Luiz Carlos. *Negociado x Legislado*. Disponível em [http://www.abrat.adv.br/framesets/idx\\_artigos.html](http://www.abrat.adv.br/framesets/idx_artigos.html). Acesso em 16/12/2002.
- MURADAS, Daniela. *Trabalho, ética e direito: fundamentos da ética hegeliana para a restrição jurídica da negociação coletiva*, 2002. 244p. Dissertação (Mestrado em Filosofia do Direito) – Faculdade de Direito de Universidade Federal de Minas Gerais.
- NASCIMENTO, Fernando Pereira do. *Cooperativas de trabalho*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2001.
- NASCIMENTO NETO, Antenor. A roda global. *Revista Veja: globalização*. São Paulo, Ano 29, n. 14, 03/04/96. p.80-89.
- NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. *Flexibilização do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1991.
- NASSIF, Elaine Noronha. *Fundamentos da flexibilização: uma análise de paradigmas e paradoxos do direito e do processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.
- NEVES, Lucas Cruz. *Direito e Justiça*. Revista + Direito Vol. 1 nº1 Faculdade de Direito de Caratinga. Caratinga, 2002.
- NEVES, Magda de A. *Trabalho, exclusão social e direitos*. In: *Globalização, trabalho e desemprego: um enfoque internacional*. Belo Horizonte: Com Arte, 2001.
- NOGUEIRA, Marco Aurélio. *O Estado e o mercado frente à reestruturação produtiva e aos novos métodos de gestão*. In:

- Globalização, trabalho e desemprego*. Belo Horizonte: Com Arte, 2001.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Declínio do emprego. Relações de trabalho: diagnóstico e prognóstico. *Revista do Direito Trabalhista*, ano 3, n. 1, jan./1997.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Contrato Provisório da Lei n. 9.601/98: impressões iniciais. *Boletim da Escola Superior de Advocacia da OAB/MG*. Belo Horizonte, n. 1, jan. 1998, p. 35-63.
- OLIVEIRA, Tatiana Penna de. *Teletrabalho: fatos – suportes para sua caracterização*. 2003. 125 p. – Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho)
- PAIVA, Mário Antônio Lobato de. *Direito do trabalho mínimo*. Disponível em <http://kplus.cosmo.com.br/materia.asp?co=31&rv=direito>. Acesso em 15/03/2003.
- PASUKANIS, Eugeny Bronislanovick. *Teoria geral do direito e o marxismo*. Trad. Paulo Bessa. Rio de Janeiro: Renovar, 1989.
- PEÇANHA, Sércio. *Contrato de trabalho por prazo determinado regido pela Lei n. 9.601/98 e Decreto n. 2.490/98*. Obra inédita. Belo Horizonte, 1998.
- PEREIRA, Rodolfo Viana. *Hermenêutica filosófica e constitucional*. Belo Horizonte: Del Rey, 2ª Edição, 2006.
- PETRAS, James; VELTMEYER, Henry. *Hegemonia dos Estados Unidos no novo milênio*. Petrópolis: Vozes, 2000.
- PIMENTA, Jose Roberto Freire [et.al.], (coordenadores). *Direito do Trabalho: Evolução, Crise Perspectivas*. São Paulo LTr, 2004.
- PINTO, João Batista Moreira. *Direito e novos movimentos sociais*. São Paulo: Acadêmica, 1992.
- POCHMANN, Márcio. *O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo, 2002.
- POCHMANN, Márcio. O engodo do alto custo do trabalho. *Jornal Folha de São Paulo*, p. B-2, edição de 24/11/97.
- POMPA, Roberto C. La Justicia laboral y la solucion de los conflictos: flexibilizacion laboral y garantia en los reclamaciones de los trabajadores. *Anais do IV Encontro Internacional de Derecho Laboral y Seguridad Social*. Cuba: 2002.
- RAGO, Luiza Margareth. *O que é taylorismo*. São Paulo: Brasiliense, 1984.

- REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. São Paulo: Saraiva, 1988.
- REGUEIRO BELLO, Lourdes Maria. *ALCA: expectativas y realidades divergen*. Disponível em <http://www.abrat.adv.br/textos/alal/cuba/cuba-007.html> Acesso em 15/3/2003.
- RENAULT, Luiz Otávio Linhares; DIAS, Fernanda Melazo; VIANA, Márcio Túlio. *O novo contrato a prazo*. São Paulo: LTr, 1998.
- ROCCO, Alfredo. *Principios de derecho mercantil*. Madrid: Rialp, 1931.
- RODRIGUES, Iram Jácome (Org.). *O novo sindicalismo – Vinte anos depois*. Petrópolis: Vozes, 1999.
- RODRIGUES, Sílvio. *Direito civil: parte geral*. São Paulo: Saraiva, 1998.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. *Principios de direito do trabalho*. Trad. Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1993.
- ROSSI, Clóvis. Voltaram as falácias. *Jornal Folha de S. Paulo*, São Paulo, 17 fev. 1996. p.2.
- SALVADOR, Luiz. *Colisão de Interesses*. Disponível em [http://www.defesadotrabalhador.com.br/default2.asp?cod\\_noticia=22](http://www.defesadotrabalhador.com.br/default2.asp?cod_noticia=22). Acesso em 15/3/2003.
- SANCHEZ AGESTA, Luis. *Curso de derecho constitucional comparado*. 5. ed., Madrid: Seccion de Publicaciones, 1974.
- SANTOS, Milton. *Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal*. Rio de Janeiro: Record, 2001.
- SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter*. São Paulo: Record, 1999.
- SILVA, Antônio Álvares da. *A prescrição do trabalhador rural após a Emenda Constitucional n. 28/2000*. Belo Horizonte: RTM, 2001.
- SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do direito do trabalho*. 2. ed., São Paulo: LTr, 1999.
- SILVA, Silvano Gomes da. *Flexibilização do direito do trabalho*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2002.
- SOARES Celso. (coordenador). *Direito do Trabalho: Reflexões Críticas: “Estudos em Homenagem à Dra Moema Baptista”*. São Paulo: LTr, 2003.
- SOARES, Mário Lúcio Quintão. *Teoria do estado: o substrato clássico e os novos paradigmas como pré-compreensão para o direito constitucional*. Belo Horizonte: Del Rey, 2001.

- SOUSA, Otávio Augusto Reis de. *Nova teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.
- SOUZA, Dimas Antônio. *Programa da qualidade total: à luz da experiência e da teoria*. Trabalho de iniciação científica (CNPQ). Orientado pelo Professor Doutor Michel Marie Le Vem. UFMG. Belo Horizonte, 1996.
- SOUZA Letícia Godinho de. *Direito do Trabalho, Justiça e Democracia o sentido da regulação trabalhista do Brasil*. São Paulo: LTr, 2006.
- SOUZA, Marcelo Papaléo de. *A Nova Lei de Recuperação e Falência e as suas Conseqüências no Direito e no Processo do Trabalho*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2006.
- SOUZA, Sérgio Alberto de. *Direito do trabalho, neoliberalismo e barbárie*. Belo Horizonte: RTM, 1997.
- SOUZA, Washington Peluso Albino de. *Lições de direito econômico*. Porto Alegre: Fabris, 2002.
- SOUZA JÚNIOR, José Geraldo de; AGUIAR, Roberto A.R. de (Org.). *Introdução crítica ao direito do trabalho*. Brasília: UNB, 1993. (Série Direito Achado na Rua).
- SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.
- SUSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Instituições de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002. [2v].
- TRAVESSONI GOMES, Alexandre; MERLE, Jean Christophe. *A Moral e o Direito em Kant: Ensaio Analítico*. Belo Horizonte, Mandamentos, 2007.
- URIARTE, Oscar Ermida. *A flexibilidade*. São Paulo: LTr, 2002.
- URIARTE, Oscar Ermida. *Palestra sobre Flexibilização*. Disponível em [http:// www.tst.gov.br/noticias/textos/integra\\_oscaruriarte.html](http://www.tst.gov.br/noticias/textos/integra_oscaruriarte.html) Acesso em 10/7/2003.
- VIANA, Márcio Túlio (coordenador). *A Reforma Sindical no Âmbito da Nova Competência Trabalhista - Belo Horizonte: Mandamentos, 2005*.
- VIANA, Márcio Túlio. *Anotações gerais a respeito das comissões*. In: *Comissões de Conciliação Prévia: Quando o direito enfrenta a realidade*. São Paulo: LTr, 2003.

- VIANA, Márcio Túlio. Cooperativas de Trabalho: um caso de fraude através da lei. *Revista do TRT da 3ª Região*. Belo Horizonte, n. 55/56, jul. 1995 a jun. 1997, p. 47-49.
- VIANA, Márcio Túlio. Desregulamentar... regulamentando. *Revista LTr*, ano 59, n.10, 1995.
- VIANA, Márcio Túlio. *Direito de resistência*. São Paulo: LTr, 1996.
- VIANA, Márcio Túlio. Procedimento sumaríssimo. In: *Compêndio de Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.
- VIANA, Márcio Túlio. O acesso à justiça e a nova prescrição do rurícola. *Revista LTr*, São Paulo, v. 64, n. 8, p. 1002-1008, ago. 2000.
- VIANA, Márcio Túlio. Prefácio. In: MAIÓR, Jorge Luiz Souto. *Direito do trabalho como instrumento de Justiça Social*. 2000.
- VIANA, Márcio Túlio. Prefácio. In: NASSIF, Elaine Noronha. *Fundamentos da flexibilização: uma análise de paradigmas e paradoxos do Direito e do Processo do Trabalho*. 2001.
- VIEIRA, Augusto. Bala 60. Belo Horizonte: Mazza edições-2005.
- WANDERLEY JÚNIOR, Bruno. *Consórcio internacional de meio ambiente*. 2000. 210 p. – Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Tese (Doutorado em Direito Constitucional)
- WOOD, Stephen J. Toyotismo e/ou japonização. In: *Sobre o Modelo Japonês: automatização, novas formas de organização e relações de trabalho*. São Paulo: Edusp, 1993.

**A OBRA:** A obra FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA é um estudo aprofundado sobre esse fenômeno que aportou no Direito do Trabalho. Com forte fundamentação econômica a flexibilização se apresenta como forma de resolução do desemprego e da crise estrutural. Para entender tal fenômeno, o autor avaliou o mundo do trabalho desde a revolução industrial até os dias de hoje estudando os reflexos dos diversos modelos de produção e suas repercussões.

Mas, talvez, o maior mérito da obra seja o estudo minucioso sobre a Flexibilização no Brasil, quando o autor aborda e comenta mais de duas dezenas de Diplomas Legais que flexibilizaram os direitos dos trabalhadores brasileiros, como a Lei do FGTS, do Trabalho Temporário, de Estágio; os incisos VI, XII e XIV do artigo 7º da CR/88; a Lei do Contato Provisório, a Emenda Constitucional n. 28, o trabalho a tempo parcial, a suspensão negociada do contrato de trabalho, dentre outros.

Em sua segunda edição, FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA busca desmistificar a Flexibilização como forma perfeita de solução dos problemas juslaborais.

**O AUTOR:** *Antônio Fabrício de Matos Gonçalves* é Advogado Trabalhista; Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/Minas; Professor de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho na PUC/Minas, no Unicentro Metodista Izabela Hendrix e na Pós-Graduação do IEC PUC/Minas; Conselheiro da OAB/MG; Diretor da ABRAT - Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas; Secretário-Geral Adjunto da AMAT - Associação Mineira dos Advogados Trabalhistas. Coordenador Acadêmico da Escola Superior de Advocacia da OAB/MG; Membro da Associação Americana de Jurista, Membro da Equipo Federal de Trabajo (Argentina); Membro da JUTRA - Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho e das bancas de Direito de Trabalho do exame de Ordem da OAB/MG.

Faça contato com o autor pelo e-mail: [fmhladvogados@terra.com.br](mailto:fmhladvogados@terra.com.br)



Associação Brasileira  
de Advogados Trabalhistas

