

## DIREITO, ECONOMIA E FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

Alexander Dias Siqueira<sup>1</sup>  
[alexander-ds@sefaz.go.gov.br](mailto:alexander-ds@sefaz.go.gov.br)

Luciano Rogério do Espírito Santo Abrão<sup>2</sup>  
[luciano.abrao@cesuc.br](mailto:luciano.abrao@cesuc.br)

**Resumo:** Esta pesquisa tem por objetivo a realização de uma breve análise sobre a interdisciplinaridade entre a Ciência Jurídica e a Ciência Econômica, partindo-se da relação entre a Economia e o Direito Constitucional, tão necessária com o advento da constituição de 1988. Para tanto, o enfoque privilegiado serão as mudanças econômicas e jurídicas ocorridas na década de 1990 no Brasil, com destaque para as mudanças nas relações de trabalho e emprego. Neste sentido, o objeto pesquisado será visualizado por meio da experiência docente e profissional dos autores da presente observação.

**Palavras-chave:** Direito. Economia. Interdisciplinaridade. Relações de trabalho e emprego.

### DIRITTO, ECONOMIA E RIDUZIONE DELLE RELAZIONI DI LAVORO

**Riassunto:** Questa ricerca si propone di fare una breve analisi sulla interdisciplinarietà tra la scienza giuridica e la scienze economiche, partendo dal rapporto tra economia e diritto costituzionale, tanto necessaria con l'avvento della costituzione del 1988. Così, il fuoco privilegiato saranno cambiamenti giuridici ed economici che si sono verificati nel decennio 1990 in Brasile, ponendo l'accento sui cambiamenti nei rapporti di lavoro e di occupazione. In questo senso, l'oggetto della ricerca sarà visualizzata attraverso l'esperienza accademica e professionale degli autori di questa osservazione.

**Parole chiave:** Diritto. Economia. Interdisciplinarietà. Rapporti di lavoro e di occupazione.

### INTRODUÇÃO

*A economia atual não é apenas uma arte de estabelecer empresas lucrativas, mas uma ciência capaz de ensinar os métodos de promover uma melhor distribuição do bem-estar coletivo.*

**Josué de Castro**

É necessário reconhecer que existe uma enorme convergência entre o objeto de estudo da Economia e do Direito, o mundo prático, e, ao mesmo tempo, um grande hiato entre esses dois campos do conhecimento, tornando necessário o enfrentamento do diálogo interdisciplinar. Neste sentido, leciona Gustavo Franco:

Não há dúvida que um novo paradigma vem se estabelecendo e que devemos enfrentar o

<sup>1</sup> Graduado e Mestre em Economia pela Universidade Federal de Uberlândia – UFU; Professor dos cursos de Direito, Administração, Ciências Contábeis e Informática do CESUC/FATECA; Funcionário efetivo da Secretaria da Fazenda do Estado de Goiás/DRF-Catalão/AGENFA Goiandira.

<sup>2</sup> Graduado em Direito pelo Centro de Ensino Superior de Catalão - CESUC; Mestrando em Geografia pela Universidade Federal de Goiás – UFG/CAC; Especialista em Educação: Docência Universitária pela Universidade Católica de Goiás – UCG; Professor dos Cursos de Direito, Informática e Fisioterapia do CESUC/FATECA; Bolsista da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Goiás – FAPEG e Advogado desde 1993.

desafio do diálogo interdisciplinar [...]. Ao economista cabe aprender, idealmente ainda na universidade, que seu ofício, a política econômica, não é exercido no vácuo, mas dentro dos marcos institucionais e jurídicos de um Estado de Direito, que o economista deve conhecer em seus aspectos formais e institucionais [...]. Ao advogado cabe aprender que o Direito não é um universo paralelo imune ao que se passa no mundo prático da economia e das relações sociais em geral [...]. Estudantes de Direito, e os de economia, deviam dialogar com mais frequência, aprender a outra disciplina, inclusive e principalmente por que isto os fará melhores profissionais. A realidade do mercado de trabalho saberá valorizar o profissional que sabe olhar além dos limites de sua própria especialização. (FRANCO, 2010, não paginado)

Diante de tal desafio, e consciente de que o profissional do Direito deve possuir uma formação crítica, capaz de interpretar e interferir no ambiente que o cerca, o Curso de Direito do CESUC levanta, nas disciplinas de Economia e Gestão e Direito Constitucional, essa ponte estreita entre o Direito e a Economia. Se os fatos jurídicos são os fatos da vida material que produzem efeitos jurídicos, entende-se que não é possível separar a formação do jurista dos fatos da vida material, sejam eles econômicos, políticos, ou sociais. O obstáculo no caso particular da economia, não restrito ao relacionamento desta com o Direito, ocorre devido a um distanciamento imposto pelos próprios economistas que, salvo uma minoria, se iludem tanto em suas belas modelagens matemáticas, que esquecem que lidam com uma ciência eminentemente social.

Nessa direção, a teoria econômica, porque complexa no tratamento formal que dispensa a seus temas, ao invés de aproximar, acaba distanciando o diálogo com outras áreas do conhecimento e, e de modo particular, com o Direito. Nas disciplinas de Economia e Gestão e Direito Constitucional do curso Direito do CESUC procuramos superar essa dificuldade teórico-formal, estabelecendo uma mediação entre os modelos econômicos e sua repercussão sobre o debate jurídico. Nosso critério é instigar o próprio aluno a estabelecer a interface entre as duas disciplinas. Para isso, buscamos sempre fazer a mediação do nosso aparato constitucional, legal e institucional com as questões econômicas subjacentes a cada momento histórico.

Neste artigo apontaremos alguns dos pontos que focamos nas disciplinas de Economia e Gestão e Direito Constitucional para estabelecer a interdisciplinaridade entre as duas áreas. Para tal, estruturou-se o trabalho em duas seções, além da introdução e das considerações finais. Na primeira seção apontamos o viés econômico da Constituição Federal de 1988. Na segunda, na forma de um levantamento de caso, discutimos as mudanças econômicas e jurídicas ocorridas na década de 90 no Brasil, com destaque para as mudanças nas relações de trabalho e emprego.

## **1. O viés econômico da Constituição Federal de 1988**

Se olharmos atentamente para a nossa Carta Maior, o texto constitucional de 1988, podemos perceber ali, além do apelo social, um forte viés economicista, e.g., sob uma forte influência do pensamento econômico dominante na teoria econômica. Já no início da Carta, o Constituinte

Originário estabelece como fundamentos do Estado Democrático de Direito os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, características precípua de uma economia de mercado. No parágrafo único artigo quarto, também é possível notar uma preocupação do Legislador Originário com a inserção internacional da economia brasileira, estabelecendo que o País deva buscar, entre outras coisas, a integração econômica com os povos da América Latina.

No Título II da Constituição, não podemos deixar de destacar, no Artigo 5º, a defesa do livre exercício de qualquer trabalho e a garantia ao direito de propriedade. Por último, não podemos deixar de mencionar que o texto constitucional reserva dois títulos de observância indispensável ao exercício da atividade econômica, um que trata da tributação e do orçamento (arts. 145 a 169) e outro que trata da ordem econômica e financeira (arts. 170 a 192).

A ponte Direito-Economia não se esgota nessas referências, podendo ser vista direta ou indiretamente em cada título que estrutura a Carta Magna de 1988, bem como em todo o ordenamento jurídico infraconstitucional. Este, não resta dúvida, acompanha a evolução da economia da política e da sociedade. Se de um lado a Constituição Federal de 1988, que é a base de todo o ordenamento jurídico brasileiro, representa um marco histórico para a questão social no Brasil, por outro não podemos desprezar o referencial ideológico em paradigmas econômicos, ali presente.

Apesar disso, os princípios constitucionais econômicos disciplinam mais que relações de livre mercado, pois a Constituição Federal ao estabelecer um Estado Democrático de Direito, equacionou os fundamentos liberais do Estado burguês aos alicerces coletivistas do Estado social. Nesse sentido, apesar de a economia brasileira ser “de mercado” o Estado estabelece por intermédio da Constituição marcos regulatórios para esta atividade, inclusive intervindo no domínio econômico.

Nessa direção, apesar (e por causa) da necessidade de se manter o equilíbrio econômico, o Estado por meio das Agências reguladoras fiscaliza, disciplina e regulamenta as atividades empresariais em setores importantes da atividade econômica. Por exemplo, a ANATEL: Agência Nacional de Telecomunicações tem a missão “de promover o desenvolvimento das telecomunicações do País de modo a dotá-lo de uma moderna e eficiente infra-estrutura de telecomunicações, capaz de oferecer à sociedade serviços adequados, diversificados e a preços justos, em todo o território nacional”.

Nesse sentido, pode-se citar, dentre outros, os seguintes procedimentos de intervenção estatal no domínio econômico: a) os incentivos fiscais para as indústrias se instalarem em determinado local; b) a quebra de patentes de grandes laboratórios internacionais sobre medicamentos para a AIDS, bem como o incentivo público à produção de remédios genéricos para esta e outras doenças; c) a redução de impostos sobre determinado produto para aumentar a venda

dos mesmos; d) a redução do imposto de importação para forçar a queda nos preços de determinado produto no mercado interno; e) a atuação do estado na relação produtiva, como, por exemplo, o subsídio à produção agropecuária; f) o tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte; g) o controle de preço e tarifas, como no caso do transporte público realizado pelo poder público por intermédio de empresas privadas e; h) tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação.

Os argumentos acima expostos delineiam o que os especialistas têm chamado de Direito Constitucional Econômico, e, que se fundamenta nos princípios constitucionais básicos sobre a atividade econômica. Dentre estes, os mais importantes são: a) a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; b) a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais; c) a função social da propriedade; d) a garantia do desenvolvimento nacional; e) a promoção estatal da defesa do consumidor e; f) a defesa do meio ambiente.

## 2. Mudanças econômicas e jurídicas na década de 1990

Na década de 90 no Brasil, o “*romance*” entre o Direito e a Economia põe-se em evidência. A economia brasileira sofre mudanças profundas, todas elas associadas a um avanço da ideologia neoliberal no País. Nas entrelinhas das mudanças no aparato regulatório estavam fortes intenções econômicas, a maioria delas com intuito de fortalecer as iniciativas individuais e o livre mercado e, conseqüentemente, reduzir o papel do Estado na execução e coordenação da atividade econômica.

Em vista de tais objetivos, um conjunto de reformas encerra esta década, entre as quais destacamos as mudanças nas relações comerciais e financeiras com o resto do mundo, a reforma monetária que deu origem ao Plano Real, as reformas fiscais do Estado, os programas de privatizações, as reformas no sistema trabalhista e previdenciário, entre outras – a maioria delas assimilando no conteúdo normativo de suas legislações específicas uma aproximação em relação à ideologia neoliberal.

Por este caminho, o neoliberalismo difunde (principalmente por intermédio da imprensa) a sua concepção de mundo como sendo a única possível, pois

[...] têm os detentores desse poder de comunicação [a mídia escrita, falada e televisada] eficazes meios de manipulação de massas, que, sem dúvida, podem colocar em xeque a democracia política, instaurando uma moderna forma de perpetuação no poder de uma elite econômica, que controla os meios de comunicação social. É, pois, o tema de uma importância fundamental, principalmente quando a mídia anuncia o sucesso de um sistema econômico que é colocado como perfeito, como se tivessem encontrado a sociedade a que se aspirava. É o risco da imutabilidade da “perfeição”, o velho constantemente mostrado como novo, mudando-se o discurso e o rótulo. (MAGALHÃES, 2002, p. 349 – 350).

Quanto à necessidade de reformas profundas anunciadas pelos ideólogos do neoliberalismo, pode-se observar que tais visam diretamente à diminuição da proteção dos direitos duramente

conquistados ao longo da história pelos trabalhadores, enquanto as classes que detêm o poder econômico, na prática implantam,

[...] o governo da lei para os fracos, o governo da força para os fortes; os princípios de “racionalidade econômica” para os fracos, o poder e a intervenção do estado para os fortes. Como no passado, privilégio e poder não se submetem voluntariamente ao controle popular ou à disciplina de mercado e, portanto, procuram solapar a democracia séria e aplicar os princípios de mercado as suas necessidades especiais. (CHOMSKY, 1996, p. 335).

Neste artigo, tendo em vista a importância da questão do emprego em um país, apontamos como as transformações na economia brasileira nos anos 90 induziram e foram induzidas por mudanças no aparato legal.

## 2.1 Ajustes no mercado de trabalho na década de 1990

Com a abertura comercial e financeira promovida no governo Collor, reforçou-se os ideais liberalizantes que haviam ganhado força no ocidente durante os anos 1970-1980 e, a partir daí, foi posto em prática um conjunto de reformas visando sobrepor as forças do mercado às diversas formas de intervencionismo estatal. Nesse contexto, as conquistas sociais do período precedente foram contrapostas a uma rigorosa agenda de “desregulamentação”, sob o argumento de que seria necessário adequar as empresas nacionais ao padrão de competição internacional, baseado na produção flexível.

Nesse cenário de maior instabilidade e de exposição à concorrência, as grandes empresas tendem a realizar uma “reestruturação produtiva” que tem como finalidade ampliar a sua flexibilidade e buscar reduzir custos, dada a importância adquirida pela dimensão financeira na valorização do capital. (KREIN, 2007, p. 11).

Guiado pelas prerrogativas da nova trajetória tecnológica, que impulsionou o processo de reestruturação produtiva<sup>3</sup> no Brasil, bem como as pressões pela elevação da flexibilidade, o discurso técnico-político brasileiro reclamou a redução de direitos trabalhistas que, nesse entendimento, levaria à redução de custos e à elevação da competitividade.

[...] segundo as diretrizes do Fundo Monetário Internacional (FMI), muitos países deveriam empreender desregulamentações de suas “esclerosadas” leis trabalhistas e responsabilizar “as proteções aos empregados, os altos custos para demissões, os salários mínimos elevados e as distorções tributárias” pelas causas do desemprego. A partir da primeira metade dos anos 1990 os projetos de leis aprovados foram quase exclusivamente de “flexibilização”, invertendo a ênfase na ampliação do modelo legislado predominante até o final da Assembléia Constituinte de 1988. Uma das poucas exceções, dentro da tradição legislada, foi a aprovação, em 1999, do Projeto de Lei (convertido na Lei 9.799/99) que insere na CLT regras sobre o acesso da mulher no mercado de trabalho (NORONHA; NEGRI e ARTUR, 2006, p. 170).

<sup>3</sup> Conforme Krein (2007, p. 11), a reestruturação produtiva envolve cinco dimensões: 1) as inovações nos equipamentos e materiais; 2) a mudança na relação entre empresas (por um lado, fusões, joint venture, compartilhamento de projetos etc e, por outro, externalização e horizontalização da empresa); 3) novos métodos de organização da produção (just in time, kanban, qualidade total, manutenção preventiva etc); 4) novos métodos de organização do trabalho (trabalho em grupo, polivalência etc); e 5) inovações na gestão do trabalho (adoção de métodos “participativos” e de envolvimento do trabalhador com a empresa).

Face às transformações macroeconômicas do período, cujas repercussões impactaram as empresas, o mercado de trabalho enfrentou severo ajuste. O estudo de Ramos (2007) traz alguns indicadores importantes sobre o nível de emprego, a informalidade e os rendimentos reais.

Nos anos 90 prevaleceu uma tendência de ascensão da taxa de desemprego, que passou de 6,7% em 1995 para 10,4% em 1999, estabilizando-se a partir de 2000 em um patamar bastante elevado, numa média de 10,08% entre 2001 e 2005. Portanto, há um progressivo desaquecimento do mercado de trabalho ao longo do período pós-Real até o ano de 2000, quando, em consequência da mudança do regime cambial ocorrida em janeiro de 1999, o País entra em um momento de estabilidade (RAMOS, 2007, p. 16-19).

Já o crescimento da informalidade<sup>4</sup> nos anos 1990 deveu-se especialmente ao seu desempenho no âmbito metropolitano. De acordo com Ramos (2007, p. 33), os dados da PNAD apresentam uma elevação da informalidade metropolitana de quase 6 p.p., de 38,3% em 1992 para 43,9% em 2005. Todavia, segundo o autor, nas áreas não-metropolitanas houve redução de cerca de 4 p.p., de 58,5% para 53,7% entre 1992 e 2004. O resultado dessas tendências opostas assegurou certa estabilidade da informalidade no mercado como um todo, com uma ligeira tendência de redução de 51,9% em 1992 para 50,4% em 2004. Tal estabilidade, entretanto, manteve-se em patamares bastante elevados. Em 1999, por exemplo, a taxa de informalidade no Brasil encontrava-se em torno de 53%.

Alterações também se verificaram na trajetória de evolução dos rendimentos reais médios a partir dos anos 1990. Após o Plano Real, em 1994, os rendimentos médios do trabalho principal subiram quase 22% em dois anos, saltando, em valores de setembro de 2005, de R\$ 649 em 1993 para R\$ 793 em 1995. No triênio seguinte houve uma alta bem menos pronunciada em 1996 para um patamar que se manteve em 1997 e 1998, seguido de declínio em 1999, ano da desvalorização cambial. Esta tendência de queda manteve-se até o ano de 2004, retomando o patamar de R\$ 1000 em 2005. Na comparação do ano imediatamente pré-Real com 2005, há um ganho real em torno de 12% em nível nacional.

Em suma, alguns indicadores revelam uma situação dramática no mercado de trabalho via elevação da taxa de desemprego, grande número de trabalhadores na informalidade e rendimento médio real em queda. Em tais circunstâncias, os ajustes no mercado de trabalho responderam as

---

<sup>4</sup> Não existe uma única caracterização do setor informal e várias são as definições que o norteiam. Conforme discutido por Camargo (1989 apud RAMOS, 2007, p. 31), o segmento informal pode ser entendido de uma forma mais abrangente como determinado pela natureza e estrutura do processo produtivo, pela ótica da obediência do vínculo trabalhista ao marco regulatório – ou variante, que é a contribuição ou não para a previdência –, e pela diferenciação da sua inserção no mercado de trabalho *vis-à-vis* o mercado de produto – caso de profissionais autônomos, prestadores de serviços e do pequeno comércio entre outros. Em seu estudo, Ramos (2007, p. 32) considera como pertencente ao setor informal o contingente de trabalhadores que não está ao abrigo da proteção da legislação trabalhista na sua inserção no mercado.

próprias transformações no aparato jurídico, em curso naquele momento. Esse é o olhar que propiciamos aos nossos alunos quando levantamos a interdisciplinaridade entre o Direito e Economia. Indiscutivelmente o ideário econômico exerce forte influência sobre o aparato legal e o bom jurista deve saber acompanhar esses vínculos.

## 2.2 Mudanças na legislação trabalhista brasileira a partir dos anos 1990

A legislação nacional influi de forma sistemática nas relações de trabalho do País. Além de defini-lo e delimitá-lo, ela estabelece um conjunto de normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho.

Desde o final dos anos 1980 está em curso o debate sobre a reforma do sistema brasileiro de relações de emprego. Com as transformações ocorridas na economia brasileira nos anos 1990 visando à flexibilização da regulação do emprego, iniciam-se alterações relevantes na legislação trabalhista, cujas orientações poderiam influenciar a pauta de negociações e, inclusive, o papel das negociações coletivas.

Nesse cenário, a concepção ideológica dominante<sup>5</sup> (que impulsionou o debate nacional) entendia que o direito do trabalho brasileiro era excessivamente rígido<sup>6</sup> e resultante de um intervencionismo exacerbado do Estado, leia-se, insuscetível de viabilizar uma regulamentação do trabalho capaz de atender a rapidez e a dinâmica do mercado globalizado. Assim entendido:

A solução oferecida para superar a mencionada rigidez do direito e do mercado de trabalho é a desregulamentação dos direitos trabalhistas e o incentivo das negociações coletivas de trabalho para o estabelecimento ou simplesmente a desconstituição de direitos indisponíveis, exclusivamente por empresas. A síntese da proposição é a seguinte: diminuição dos direitos legais dos trabalhadores combinada com a ampla regulamentação do direito do trabalho através da negociação coletiva por empresa, sendo estas desenvolvidas com algumas restrições à ação coletiva dos trabalhadores (por exemplo: limites ao direito de greve, quoruns rígidos de deliberação grevistas e direito de substituição dos grevistas) (SIQUEIRA NETO, 1996, p. 327-328)

Nesse contexto, no conjunto de alterações por que passou a legislação do trabalho no Brasil, pode-se identificar pelo menos cinco espaços das medidas de flexibilização<sup>7</sup>, com incidência: i) nas formas de contratação, ii) no tempo de trabalho, iii) na remuneração, iv) na organização do trabalho e v) nas formas de demissão. Esses espaços não estão desarticulados, apresentando algum grau de

<sup>5</sup> O pensamento neoliberal apóia fortemente a desregulamentação, a flexibilização e, inclusive, a eliminação de grande parte das normas trabalhistas, por entender que tais instrumentos e circunstâncias comportam o necessário ajuste à competitividade e ao crescimento, premissas para o desenvolvimento da economia e da elevação do nível de vida (SIQUEIRA NETO, 1996, p. 333).

<sup>6</sup> Segundo Uriarte (2002, apud KREIN, 2007, p. 13), não existe sistema de relações de trabalho que seja absolutamente rígido. De acordo com Krein (2007), todos, até pela sua concepção, apresentam algum grau de flexibilidade. Como exemplo, o autor cita que no Brasil, a CF/88 possibilita que o salário e a jornada sejam objetos de negociação coletiva, inclusive para reduzir a remuneração e o tempo de trabalho.

<sup>7</sup> As estatísticas sobre essas medidas de flexibilização podem ser vistas no Relatório CESIT (2002): “Análise das políticas do governo federal no campo das relações de trabalho”.

complementaridade conjunta ao potencializarem a flexibilidade produtiva.

### 2.2.1. Flexibilização das formas de contratação<sup>8</sup>

Na flexibilização das formas de contratação, matéria que resultou no maior número de medidas, destacam-se: i) as cooperativas profissionais ou de prestação de serviços (Lei 8.949/94), ii) o contrato por tempo determinado (Lei 9.601/98), iii) o contrato por jornada parcial (MP 1.709/98), iv) a suspensão do contrato de trabalho (MP1.726/98), v) a denúncia da Convenção 158 da OIT (Decreto 2.100/96), vi) a ampliação do trabalho estágio (MP 2.164/99 e Lei 6.494/77), vii) o trabalho temporário (Portaria 02/96; IN 03/2004 e IN 05/2007) e viii) a terceirização (Portaria MTE de 1995 e Enunciado 331 do TST).<sup>9</sup>

Uma realidade em todo o mundo<sup>10</sup>, as cooperativas de trabalho suscitam algumas questões emblemáticas acerca das relações de trabalho. Em termos legais, a sociedade cooperativa no Brasil compreende a exploração de atividade econômica de proveito comum entre os cooperados, sem objetivo de lucro, o que a difere das demais sociedades. Conseqüentemente, não há uma relação de emprego patrão-empregado, e sim uma relação de sociedade entre os cooperados. Esse é o entendimento prescrito na lei, o qual *a priori* não caracteriza nenhuma alteração nas formas de contratação, no sentido de uma flexibilização das mesmas.

O problema surge, entretanto, quando o uso de uma sociedade cooperativa visa omitir uma relação de assalariamento, ou seja, quando se aproveita dos benefícios de uma sociedade cooperativa para burlar a aplicação de direitos trabalhistas. Há, nesse caso, exploração de trabalho alheio, sem garantia dos direitos trabalhistas básicos – tais como férias, 13º salário, descanso semanal remunerado e previdência social–, e não uma conjugação de esforços para a consecução de um objetivo comum. Esta se tornou uma tática no intuito de reduzir custos associados ao trabalhador. Neste caso, ainda que o intuito na lei não seja este, ela possibilitou a flexibilização da contratação por meio das cooperativas de trabalho. Seguramente, um maior e melhor detalhamento

<sup>8</sup> Por contratação flexível compreendem-se as alternativas criadas em relação ao contrato padrão de emprego (*standard employment relationship*) e ao tipicamente autônomo, construído na experiência histórica do pós-guerra, com maior abrangência nos países centrais, em que, nos anos de crescimento, “o processo de modernização capitalista foi acompanhado pela incorporação de parcelas ampliadas de força de trabalho no mercado de trabalho assalariado, com estabilidade no emprego e proteção social” (LEAL FILHO, 1994, p. 10 apud KREIN, 2007, p. 101).

<sup>9</sup> Outras formas de contratação também foram implantadas, como o Programa Nacional de Primeiro Emprego, Lei 10.748/03 e MP 186/04, convertida na Lei 10.940/04, regulamentada pelo Decreto 5.199/04; o Contrato de Aprendizagem (Lei 10.097/2000); Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 9.394/96 e Decreto 2.208/97), e o Contrato de Experiência.

<sup>10</sup> A origem das cooperativas remonta ao século XIX, como forma de reação dos trabalhadores à revolução industrial e sua prática atual é extensiva a praticamente todos os países do mundo. Tanto que a OIT, pela Recomendação 127/66, destacou: “com a finalidade de melhorar as oportunidades de emprego, as condições de trabalho e as receitas dos trabalhadores agrícolas sem terras, deveriam estes ser ajudados, quando for conveniente, a organizarem-se, voluntariamente, em cooperativas de trabalho”.



da lei e uma ação fiscalizadora mais efetiva poderiam contribuir para que abusos nesse sentido fossem suprimidos.

Não há aqui, entretanto, o intuito de se desmoralizar as cooperativas de trabalho, considerando todas elas fraudulentas. Na verdade, a sociedade cooperativa pode criar condições para que trabalhadores se associem e desenvolvam atividades que não teriam como desenvolver isoladamente.

No contrato por prazo determinado, a principal novidade foi a possibilidade de instituí-lo via negociação coletiva, independente de a atividade a ser desenvolvida pelo trabalhador ter caráter excepcional ou transitório. Com isso, a própria lei tornou flexível essa forma de contrato, que poderia ser aplicada como regra e não mais como exceção.

Como mostra Krein e Oliveira (1999, p. 10), o principal argumento do Poder Executivo ao apresentar a proposta do contrato por prazo determinado era tentar combater o desemprego. Ao alterar as regras para adoção desse contrato, o que se pretendia era

[...] 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; e estimular a negociação coletiva como um dos pilares mais importantes do processo de modernização das relações trabalhistas (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 1998, apud KREIN; OLIVEIRA, 1999, p. 10).

Conforme os autores, essa lei abriu a possibilidade de a empresa contratar por tempo determinado, desde que em acréscimo aos postos de trabalho já existentes, por um período de até 24 meses. Com ela, reduziram-se os critérios de rescisão contratual e também se propôs a redução de contribuições sociais, tais como: redução em 50% das contribuições patronais ao SESI, SENAI, SENAC, SESC SENAT, SEBRAE, INCRA, Salário Educação e financiamento do Seguro de Acidentes de Trabalho. Também se propôs a redução da contribuição ao FGTS<sup>11</sup> e a redução das horas extraordinárias, com a criação do banco de horas.

No mesmo sentido, também foi introduzido o contrato parcial, que permitiria ao trabalhador uma jornada de trabalho de até 25 horas semanais, em relação à qual o salário e os demais direitos trabalhistas seriam proporcionais. “Se a pessoa trabalhar 25 horas semanais o seu salário cairá 40% em relação ao integral. E as férias e os demais direitos trabalhistas serão proporcionais à jornada de trabalho” (KREIN; OLIVEIRA, 1999, p. 15).

Outra medida implementada foi a suspensão do contrato de trabalho por um período de dois a cinco meses, vinculada a um processo de qualificação profissional, desde que negociada entre as partes. Neste caso, a relação de emprego pode ser totalmente paralisada, em caráter temporário, sem a dissolução do respectivo vínculo contratual que lhe formou. A essa paralisação se denomina,

<sup>11</sup> Diminuição do valor da alíquota de depósito de 8% para 2%, além do não-pagamento pelo empregador da multa de 40% do FGTS na rescisão do contrato de trabalho.

tecnicamente, suspensão do contrato de trabalho.

Nas hipóteses de suspensão total, a lei assegura, em caráter geral, três direitos principais: i) direito ao emprego: se inexistisse tal direito o contrato estaria extinto, isto é, diz-se suspensão exatamente porque o contrato fica conservado e íntegro. O empregado tem direito à função que antes exercia, voltando ao lugar que ocupava, ou seja, não é permitido promover alteração de função nem rebaixamento. No curso da suspensão, não pode haver dispensa, sendo inválida a concessão de aviso prévio; ii) direito, após a suspensão, a todas as vantagens que tiverem sido atribuídas à categoria que pertencia na empresa (CLT art. 471), e iii) direito à contagem do tempo para antiguidade, nos casos previstos em lei, uma vez que a ausência compulsória deve ser considerada tempo de serviço. Atualmente, poucos são os casos de exclusão da contagem do tempo de afastamento. Limitam-se aos casos de licença por motivo de doença prolongada, representação sindical e para tratar de interesses particulares, isto é, licença não remunerada (CLT art. 476).

Porém, de acordo com Krein e Oliveira (1999, p. 15), a Medida Provisória que instituiu a suspensão do contrato não garantiu que fossem considerados, durante o período de suspensão do contrato, o depósito do FGTS, o 13º salário e as férias. Nos períodos de suspensão, como não são devidos os salários, não há necessidade de recolhimento previdenciário e nem obrigação de depositar FGTS, isso em razão de a empresa não estar obrigada ao pagamento de salários durante esse período.

Com a denúncia da Convenção 158 da OIT, eliminaram-se os mecanismos de inibição da demissão imotivada e reafirmou-se a possibilidade de demissão sem justa causa. A Convenção 158, que se processou a partir de 05 de janeiro de 1996 (Decreto 1.855/96), vigorou apenas por 10 meses no Brasil. Esta convenção estabelecia normas que limitavam o poder absoluto do empregador no ato de demissão, prevendo, por exemplo, que não se daria término à relação de trabalho de um trabalhador, a menos que existisse para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço. A convenção previa que, antes da rescisão do contrato por justo motivo, deveria o empregador oportunizar ao empregado a possibilidade de se defender das acusações lançadas contra ele, com direito a recorrer da decisão patronal perante um organismo neutro, como um tribunal, junta de arbitragem ou um árbitro. Caracterizada a demissão imotivada, o empregado deveria ser readmitido, ou receber indenização na hipótese de impossibilidade da readmissão. Até mesmo na hipótese de o empregador pretender rescindir contratos de trabalho por motivos admitidos pela Convenção 158, quais sejam, econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, deveria ser oportunizada às entidades sindicais representativas dos empregados e às autoridades administrativas, a informação sobre os motivos determinantes das rescisões e o período durante o qual seriam efetuadas. Admitida a possibilidade de demissão do trabalhador pela ocorrência dos

motivos acima referidos, garantir-se-ia a consulta aos interessados sobre as medidas que poderiam ser adotadas para evitar ou limitar as rescisões contratuais, bem como para atenuar as conseqüências, como, por exemplo, através de recolocação dos demitidos.

Enfim, a Convenção restringia a demissão imotivada. Com a denúncia (Decreto 2.100/96), “o caminho ficou novamente livre para as despedidas imotivadas, havendo uma tendência à precarização ainda maior das garantias do emprego” (KREIN; OLIVEIRA, 1999, p. 6).

Outra modalidade de trabalho altamente precária é o estágio. Este não é tido como uma relação de emprego, pois não está vinculado a qualquer direito trabalhista nem previdenciário. Com a MP 2.164/2001, possibilitou-se a utilização do trabalho estágio desvinculado da formação escolar do estagiário, o que proporcionou maior liberdade ao empregador no uso dessa modalidade de contratação. Assim como no caso das cooperativas de trabalho, o problema não é o trabalho estágio em si, mas o uso que se faz dessa modalidade de contratação para omitir a relação de emprego assalariada. Sem dúvida, a concepção de estágio é altamente positiva na formação profissional dos trabalhadores, principalmente daqueles sem experiência. É preciso ressaltar, entretanto, que a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, que dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. A nova lei trouxe diversas alterações e modificações, nitidamente buscando melhor reger a contratação de estagiários.

A ampliação do contrato temporário, a partir de uma redefinição da Lei 6.019/74 pela IN 03/2004, também serviu para generalizar a precarização da contratação do trabalho, ao permitir que essa forma de contrato tivesse seus prazos estendidos. Felizmente, a Instrução Normativa IN SRT 03/2004, que previa as condições para prorrogação do contrato de trabalho temporário, foi revogada pela IN SRT 5/2007.

Outra modalidade de flexibilização das formas de contratação recorrentemente utilizada foi a terceirização do emprego. Com ela, muitos serviços não ligados de forma direta à atividade principal da empresa foram concedidos a empresas terceiras, buscando-se a redução de custos de contratação, treinamento e dispensa. Esta é a lógica da contratação flexível, qual seja, “ajustar o volume da força de trabalho à demanda dos ciclos econômicos, assim como ao nível de sazonalidade de certos setores econômicos no decorrer do ano” (KREIN, 2007, p. 104).<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Antes dos anos 1990 já se verificavam algumas formas de contratação atípicas, no entanto elas apresentavam restrições explícitas no seu uso e eram permitidas apenas para casos de substituição eventual de um trabalhador, para atividades transitórias e para setores caracterizados por seu caráter sazonal, tais como a agricultura e a construção civil. Nesse sentido, a natureza dos contratos atípicos fazia com que eles não fossem generalizáveis para o conjunto do

Nas concepções que defendiam o emprego flexível, a idéia central era de que elas atuariam na redução de custos e burocracias, incentivando, por conseguinte, a contratação de trabalhadores. Não obstante, as medidas introduzidas na perspectiva de enfrentar o desemprego, como o contrato por prazo determinado (Lei 9.601/98), o contrato parcial (MP 1.709/98) e a suspensão do contrato de trabalho (MP 1.726/98), como mostra Krein (2007, p. 104), tiveram pouquíssima efetividade na prática, enquanto outras – como a denúncia da convenção 158 da OIT (Decreto 2.100/96), as cooperativas de trabalho (Lei 8.949/94), o trabalho estágio (MP 2.164/99 e Lei 6.494/77) e a ampliação dos contratos temporários de trabalho (Portaria nº. 02/96) – contribuíram ainda mais para a precarização do mercado de trabalho:

Nesse ponto, chama a atenção o fato de as novas modalidades – mais ajustadas à visão conservadora da necessidade de flexibilização como forma de “estimular” a contratação pela redução do custo e/ou de criar facilidades para o rompimento do vínculo de emprego – terem apresentado dificuldades de prosperar, mesmo nos momentos em que houve crescimento do emprego formal, depois de 1999. Pelo menos teoricamente, havia, no período, um ambiente propício para a sua adoção, dada a prevalência hegemônica do discurso da flexibilização, um alto excedente de força de trabalho, um crescimento econômico baixo e instável e uma maior exposição das empresas à concorrência, em um capitalismo predominantemente financeiro. Mesmo nesse cenário, pressionadas para reduzir custos, as empresas preferiram utilizar como meio de ajuste no volume da força de trabalho, entre outras estratégias, as antigas formas de contratação atípicas, a terceirização, a informalidade ou a simples demissão (KREIN, 2007, p. 111).

Ainda segundo o autor, o que explicaria a baixa efetividade das novas formas de contratação seria, em primeiro lugar, o agravamento da recessão econômica, que não tinha como favorecer a demanda por mão-de-obra. Ou seja, o nível de emprego não está vinculado às formas de contratação, as quais definem somente a sua qualidade, mas à dinâmica da economia e às opções políticas existentes na sociedade. Em segundo lugar, a legislação que sistematizava as contratações e demissões no Brasil já era bastante flexível, isto é, já havia uma grande facilidade para os empregadores em romper o vínculo de emprego, posto que a partir da introdução do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), acentuou-se a possibilidade de a empresa efetuar a dispensa sem justa causa, ao eliminar a estabilidade no emprego, assegurada até então para os trabalhadores com mais de dez anos na empresa.

Enfim, esse conjunto de mudanças delineou um novo aparato das formas de contratação, embora, num cenário de recessão econômica, tais alterações não tenham sido capazes de estimular a demanda de trabalho. Contudo, as novas formas de contratação adotadas ganham sentido quando se percebe, como mostra Krein (2007, p. 105), que seu uso funcionou, inclusive, como forma de disciplinar a força de trabalho e de conter salários pela substituição de trabalhadores.

---

mercado de trabalho, o qual mantinha como referência o contrato por tempo determinado.

### 2.2.2. Flexibilização do tempo de trabalho

Na flexibilização do tempo de trabalho, duas medidas se destacam: i) o Banco de Horas (Lei 9.601/98, Art. 6º e MP 1.709/98) e ii) a liberação do trabalho aos domingos (MP 1.878-64/99). A idéia neste caso seria maximizar a utilização dos equipamentos e a produtividade do trabalhador, na perspectiva de reduzir custos e adequar a oferta de trabalho à demanda, a qual tende a ser mais flexível e variável.<sup>13</sup> Ademais, como já foi visto, as inovações organizacionais e tecnológicas abrem possibilidades de manejo mais flexível do tempo de trabalho e de seu controle.

O banco de horas foi a principal medida de flexibilização do tempo de trabalho adotada no Brasil no período recente. Sua instituição foi outra iniciativa para “permitir uma utilização mais flexível da jornada de trabalho por parte da empresa, tendo em vista muito mais a utilização da mão-de-obra de acordo com os fluxos de produção do que a manutenção do emprego” (KREIN e OLIVEIRA, 1999, p. 12). Com esse sistema de compensação de jornada, alterou-se substancialmente a forma como era compensado o tempo de trabalho pelo tempo livre, ao ampliar essa possibilidade de uma semana para um ano. Além disso, previa-se legalmente a isenção de pagamentos adicionais de horas extras para horas computadas no sistema de banco de horas. Nos termos de Krein (2007),

Esse é um aspecto extremamente importante para os empregadores, pois indica a utilização flexível do tempo de trabalho sem nenhum custo adicional, podendo significar a eliminação dos gastos com horas-extraordinárias em momentos de elevação da demanda efetiva ou em segmentos econômicos caracterizados pela sazonalidade (KREIN, 2007, p. 210).

Desse modo, o banco de horas acaba provocando um desarranjo na vida do trabalhador, submetendo o seu tempo de trabalho ao tempo da produção e ainda contribuindo para reduzir sua remuneração; o empregado deixa, pois, de fazer jus ao recebimento de horas extras, ou seja:

[...] num momento de pico, a jornada semanal é ampliada (horas normais mais horas suplementares), num momento de refluxo, a jornada semanal é reduzida. A proposta livra a empresa de contratar novos empregados no máximo da produção, inviabilizando o aumento de postos de trabalho e, no mínimo, mantendo os altos níveis de desemprego” (FREITAS, 1998 apud KREIN e OLIVEIRA, 1999, p. 12).

Sobre a liberação do trabalho aos domingos, apesar de se desconhecer as estatísticas, nota-se visivelmente que a medida foi benéfica ao comércio varejista (shoppings e hipermercados, sobretudo), o que pode ser percebido na propagação do uso do trabalho nesse dia. Essa medida amplia, visivelmente, a capacidade de uso do trabalhador para o dia que, em geral, se reserva ao descanso remunerado.

Em suma, a flexibilização da jornada de trabalho contribuiu para o uso racional do tempo de

<sup>13</sup> As próprias necessidades de consumo estimuladas pelo capitalismo têm levado à constituição de um padrão de demanda em que parte do comércio e outros serviços funcionem 24 horas durante o ano todo. Ou seja, esta lógica também possui o respaldo da população.

trabalho, sendo este de fundamental importância às empresas num momento em que essas passavam por um intenso processo de flexibilização produtiva.

### 2.2.3. Flexibilização da remuneração

Em relação à flexibilização da remuneração, destacam-se: i) a participação nos lucros ou resultados (MP 794/94; 1.029/94; 1.769/99 e Lei 10.101/00), ii) a política salarial (MP 1.053/95 e 1.070/95) e iii) o salário mínimo (MP 1.906/97). Segundo Krein,

As alterações nesse padrão significaram, ao mesmo tempo, um componente da política macroeconômica de combate a inflação e uma mudança de paradigma na determinação dos rendimentos do trabalho, adequando-se a uma estratégia de redução de custos – especialmente os fixos – e de vinculação à produtividade, à competitividade e à lucratividade (KREIN, 2007, p. 239).

A Lei 10.101/2000 regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição. O artigo 2º da referida lei dispõe que a participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante comissão escolhida pelas partes ou convenção ou acordo coletivo, escolhidos pelas partes de comum acordo. A lei prevê também que, dos instrumentos decorrentes da negociação, deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa ou programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

Portanto, PLR viabilizou o direito de os trabalhadores participarem dos lucros ou resultados da empresa, por meio de negociação (convenção/acordo) ou comissão e configurou-se como uma alternativa ao fim da política salarial, ao possibilitar algum ganho de remuneração sem reajustes nos salários. Na prática, a adoção da PLR serviu para ajudar a viabilizar a subordinação da remuneração ao plano de estabilização dos preços, ao possibilitar melhorias nos vencimentos sem a necessidade de reajustes salariais.

Segundo Melo e Neto (1998, p. 87), para os trabalhadores, a PLR é vista como uma oportunidade de aumentar a renda em uma época difícil de discutir aumentos salariais, em função da estabilização econômica. Ademais, a PLR não é incorporada para fins de cálculo de direitos trabalhistas, como férias, 13º salário, FGTS e contribuição previdenciária. Por outro lado, com a PLR viabilizou-se legalmente a transferência de recursos das empresas para os seus empregados a um custo mais baixo.

Krein e Oliveira (1999, p. 5) observam ainda que, apesar de a PLR ser uma reivindicação

histórica do sindicalismo, sua instituição está tornando ainda mais flexível o padrão de relações de emprego no Brasil. Isto ocorre porque a PLR leva à pulverização das negociações no nível da empresa, isto é, os acordos em torno da PLR estão contribuindo para uma descentralização e um deslocamento das negociações do âmbito geral da categoria para o específico das empresas. Do mesmo modo, a instituição do salário variável propicia que parte da remuneração do trabalhador fique condicionada ao seu desempenho e ao da empresa, podendo fazer com que a PLR se torne um mecanismo que obrigue o trabalhador a assumir a responsabilidade direta pela competitividade da empresa no mercado e a se ajustar, com maior facilidade, aos novos métodos de gerenciamento da produção e do trabalho.

Quanto à política salarial, matéria da MP 1.053/95, a principal iniciativa foi eliminar a política de reajuste salarial através do Estado, entendendo-se que “toda intervenção estatal no campo de atuação das partes fere frontalmente a liberdade de contratação dos indivíduos, devendo o Estado manter-se no papel de mero espectador” (SIQUEIRA NETO, 1998, p. 24).

Por fim, teve-se o fim da correção do salário mínimo por qualquer índice de inflação, sendo seu valor definido pelo Poder Executivo no mês de maio de cada ano. Como se nota, há um compasso entre as medidas instituídas visando-se a flexibilização da remuneração, no qual a PLR surge como a principal alternativa ao fim da política de reajuste salarial, deixando o salário mínimo de vincular-se à inflação.<sup>14</sup>

#### **2.2.4. Flexibilização da organização do trabalho**

O que se denomina flexibilização da organização do trabalho na verdade tem a ver com as tentativas de desarticular, ou mesmo neutralizar, as formas de organização e de resistência dos trabalhadores. Entre estas, destacam-se: i) o fim do juiz classista (PEC 33-A/99), ii) a limitação da ação sindical no setor público (Decreto 2.066/96), iii) a validade de acordos e convenções (MP 1.620/98) e iv) a substituição de grevistas no setor público (MP 10/01).

O fim do juiz classista na Justiça do Trabalho pode ser visto como mais uma tentativa de alteração do funcionamento da justiça trabalhista. O juiz classista foi instituído conjuntamente com o sistema corporativo e a Justiça do Trabalho, nos anos 1940, tendo a finalidade de ajudar a conciliar os interesses entre capital e trabalho. Neste sentido, os esforços em extingui-lo estão

---

<sup>14</sup> Em função do processo de desindexação da economia, o período do Plano Real foi caracterizado pela ausência de uma política salarial nos moldes anteriores. O salário-mínimo, contudo, foi submetido a um processo de reajuste significativo, de R\$ 65,00 em 1994 para R\$ 136,00 em 1999. Isto significou um aumento real do seu valor, se contraposto aos principais índices de preços. De fato, tomando-se como base a variação do INPC (IPEA) de julho de 1994 a junho de 1999, que indicou uma inflação de 76,25%, o aumento nominal do salário-mínimo de 109% ao longo do período revelou um ganho salarial real de 18,7%.

associados à capacidade do Poder Judiciário em estabelecer normas por meio das sentenças normativas. Ou seja, a despeito de qualquer juízo apriorístico sobre os resultados da intervenção do juiz classista, seja pró-capital ou pró-trabalho, a proposta almejava neutralizar esta via de ação.

No mesmo caminho, tratou-se de limitar o número de dirigentes sindicais nas associações de servidores públicos. Além disso, conforme decisão do TST, as greves dos servidores públicos só seriam reconhecidas a partir do momento em que este direito fosse regulamentado em lei. Malgrado a facilidade com que o funcionalismo público realiza greve, esses limites podem restringir a interrupção das atividades nesse setor a qualquer motivo e suas possíveis conseqüências sobre a sociedade em geral.

Com a MP 1.620/98, ficou inibida a validade dos acordos e convenções até que novos fossem renegociados entre as partes, em outras palavras, a MP estabelece a validade dos acordos coletivos para todos os empregados de uma mesma empresa, a qual somente pode ser alterada por outro acordo. “Na prática, isso significa a ultratividade das cláusulas dos acordos até a sua não modificação por outro acordo coletivo” (KREIN; OLIVEIRA, 1999, p. 8). Ou seja, em caso de não haver a renovação do acordo na data base, as cláusulas perderiam sua validade.

Outra forma de restrição à organização do trabalho pode ser vista com a MP 10/2001, que define a contratação temporária de até três meses, renováveis, em caso de greve de funcionários públicos, por mais de dez dias.

Essas medidas não apenas se apresentam como uma importante ferramenta utilizada por seus ideólogos na desarticulação da organização do trabalho, mas também como um instrumento de grande força na restrição à mobilização do trabalhador e à sua representação, seja por meio dos sindicatos, seja por meio da Justiça do Trabalho, em que pese a questão sobre a eficácia ou não dessas instituições.

### **2.2.5. Flexibilização das formas de demissão**

Na flexibilização das formas de demissão, encontram-se: i) Comissão de Conciliação Prévia – CCP (Lei 8.959/00), ii) Rito Sumaríssimo (Lei 9.957/00) e iii) restrição da fiscalização (Portaria 865/95).

Uma característica importante do sistema brasileiro de relações de emprego é o poder normativo da Justiça do Trabalho de criar normas para os dissídios coletivos. Segundo Horn (2003, p. 210), os tribunais do trabalho, no julgamento dos dissídios coletivos, estabelecem uma solução sob a forma de regras aplicáveis às relações de emprego em geral através do uso das normas legais existentes ou da criação de novas normas.

A idéia de solução extrajudicial de conflitos individuais de trabalho, isto é, sem a



interferência da Justiça do Trabalho, nasceu, especificamente, no advento da recomendação 92 da OIT, de 06 de junho de 1951. Diversas experiências internacionais indicaram esforços nesse sentido, como é o caso do Instituto de Mediação Arbitragem e Conciliação, criado em 1979 na Espanha; da lei das Relações Coletivas de Trabalho, em Portugal, e do Estatuto do Trabalhador (Lei 300/70), na Itália.

A Lei 9.958/2000, que institui a possibilidade de criação das Comissões de Conciliação Prévia no Brasil, condicionou algumas reflexões. Estas devem ser pensadas a partir das características do arranjo institucional brasileiro, que refletem os aspectos econômico, político, cultural e social do País. Ou seja, experiências em países diversos podem lograr êxitos diferentes, dependendo das condições histórico-estruturais de cada um. Entre tais condições, pode-se considerar a tradição e a capacidade de articulação sindical, o crédito das instituições estatais, o nível cultural dos trabalhadores, entre outros.

Em crítica CCP, Krein (2007, p. 80-81) argumenta que essa novidade no Direito do Trabalho retira a *jurisdictio* do Estado, transferindo essa atribuição a uma mediação privada. Conforme o autor, a CCP possibilita que os trabalhadores e os empregadores efetuem acordos sobre débitos trabalhistas, inclusive com eficácia liberatória de alguns direitos, mesmo no curso do contrato, e sem a interferência do Estado. Nesta leitura, a CCP seria negativa ao trabalhador, pois este não tem igualdade de condições no momento da conciliação com o empregador, o que justificaria a presença da Justiça do Trabalho.

Por outro lado, embora sem necessariamente discordar, Horn (2006) apresenta ressalvas quanto à eficácia da própria via judicial como instrumento de proteção dos trabalhadores. A partir de uma análise empírica da evolução do poder normativo nas décadas de 1980 e 1990, por meio do exame dos Precedentes Normativos do Tribunal Superior do Trabalho (PN/TST), o autor conclui que:

A função disciplinadora do poder normativo deixa de ter importância ao longo dos anos 1990, quando o movimento sindical passou a enfrentar crescentes restrições nas negociações coletivas de trabalho. O enfraquecimento da posição negocial dos sindicatos tornou sem uso necessário o papel disciplinador do judiciário trabalhista, substituído agora pela realidade de um mercado de trabalho com alto e crescente desemprego. Nesse contexto, poder-se-ia conceber que, na arbitragem das disputas coletivas, os tribunais trabalhistas tomariam para si as funções de manter as regras coletivas existentes e mesmo de criar novas regras favoráveis aos trabalhadores. Entretanto, como tratamos de caracterizar ao longo deste artigo, o TST adotou um curso de ação completamente diferente, sancionando a disciplina do mercado através de sua crescente omissão no julgamento dos dissídios coletivos (HORN, 2006, 21).

Enfim, é complexa a discussão sobre a eficácia da via judicial e qualquer posicionamento requer, no mínimo, a análise de questões adicionais como a eficácia do Judiciário, a propensão dos juízes a não forçar soluções negociadas e que representem algum “deságio” na indenização a ser paga aos reclamantes, a ausência de critérios de proteção aos trabalhadores nas câmaras de

conciliação, o poder de mediação dos sindicatos e das empresas nas CCP etc. Contudo, análise de todos esses fatores extrapola os limites deste artigo.

Na Lei do Rito Sumaríssimo, definiu-se que os dissídios individuais cujo valor não excedesse quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação ficariam submetidos ao procedimento sumaríssimo, isto é, simplificado, resumido, cujo propósito seria agilizar as demandas de valor não superior àquele montante. Sem dúvida, o trabalhador neste caso tornou-se exposto a um rito processual demasiadamente inseguro do ponto de vista jurídico, que afronta inclusive alguns direitos constitucionais como a isonomia, o contraditório e a ampla defesa.

Outra empreitada foi a tentativa de afrouxar a fiscalização do trabalho com a Portaria 865/95, cujo propósito era subordinar a lavratura do auto de infração pelo fiscal do trabalho, nos casos de incompatibilidade entre as cláusulas referentes às condições de trabalho pactuadas em convenção ou acordo coletivo e a legislação, à consideração do delegado regional do trabalho. Com isso, “flexibilizou-se a atuação fiscalizadora para contemplar eventuais desregulamentações temporárias negociadas” (KREIN; OLIVEIRA, 1999, p. 06). No entanto, considerando: i) que essa portaria impossibilita a democratização das relações de trabalho; ii) a necessidade de uniformização do procedimento administrativo para depósito, registro e arquivo das convenções, dos acordos coletivos de trabalho e respectivas alterações, e iii) a necessidade de uniformização da coleta dos dados necessários à alimentação do banco de dados do Ministério do Trabalho, o MTE resolve: “Art. 1º. Fica revogada a Portaria Ministerial nº 865, de 14 de setembro de 1995, publicada no Diário Oficial da União de 15.09.1995, Seção 1, Páginas 14303/14304, que proibia o Ministério do Trabalho e Emprego de fiscalizar o conteúdo das cláusulas das convenções e acordos coletivos de trabalho” (PORTARIA Nº 143, DE 5 DE ABRIL DE 2004).

Notadamente, com a flexibilização das formas de demissão, há uma clara tentativa de eliminar os instrumentos legais aos quais o trabalhador pode recorrer no ato de demissão, seja instituindo a conciliação prévia, seja agilizando os dissídios.

Por fim, diante das principais justificativas oficiais para a instituição desses cinco espaços das medidas de flexibilização, cuja ênfase foi dada à questão do desemprego, nota-se uma certa inversão no sentido da causalidade (flexibilização implica redução de custos, que aumenta a demanda por trabalhadores e conseqüentemente reduz o excedente de mão-de-obra desempregada). Percebe-se, portanto, que o próprio excedente de mão-de-obra foi funcional ao exercício da flexibilização da contratação, do tempo de trabalho, da remuneração, da organização do trabalho e das formas de demissão. E, neste caso, a intenção das medidas só pode ser entendida a partir das mudanças engendradas na economia mundial a partir dos anos 1970, e no Brasil, sobretudo, a partir dos anos 1990. Com a gênese do modo de produção flexível, ampliam-se, na verdade, as práticas de trabalho flexíveis e, por conseguinte, a demanda por uma legislação nacional também flexível e

orientada pelo pleno exercício da negociação coletiva.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das considerações e apontamentos que fizemos neste texto, procuramos mostrar a forma como conduzimos o diálogo e a interdisciplinaridade no Curso de Direito do CESUC. Particularmente, focamos a proximidade entre as disciplinas de Economia e Direito Constitucional.

Como a Carta Magna que rege o Ordenamento Jurídico Brasileiro foi promulgada em 1988, procuramos nesta pesquisa estabelecer uma relação de congruência ente o Direito e a Economia a partir das mudanças que ocorreram nos anos 90, com destaque para as mudanças na legislação trabalhista. Não obstante, a mesma análise poderia ter focar qualquer outro ramo do Direito, sem prejuízo da principal conclusão, qual seja, a de que existe um limite muito estreito entre o campo de investigação econômica e o jurídico. De tal forma que o próprio conteúdo deste artigo é de natureza econômico-jurídica.

Enfim, é dentro desta perspectiva que estabelecemos o diálogo entre o Direito e a Economia nas disciplinas de Economia e Gestão e Direito Constitucional do Curso de Direito do CESUC. Entendemos que desta forma propiciamos aos nossos alunos uma visão mais crítica e interpretativa dos fatos da vida que se desdobram em fatos jurídicos. Desse modo, pretendemos posicionar esses futuros profissionais do Direito formados pelo CESUC, numa condição acima daqueles que se restringem aos limites de sua própria especialização. Ademais, fica para nós a certeza de que os nossos futuros profissionais saberão entender melhor o seu papel e o papel das instituições jurídicas no desenvolvimento econômico do País.

## REFERÊNCIAS

CHOMSKY, Noam. **Novas e Velhas Ordens Mundiais**. Tradução de Paulo Roberto Coutinho. São Paulo: Scritta, 1996. (Coleção clássica).

FRANCO, Gustavo H. B. **Celebrando a Convergência**. Disponível em: < <http://www.econ.puc-rio.br/gfranco/Prefacio%20livro%20direito%20e%20economia.htm>>. Acesso em: 26 ago. 2010.

HORN, Carlos Henrique. Mensuração da mudança no conteúdo das normas coletivas sobre a relação de emprego: metodologia e aplicação. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 15, n. 2 (27), p. 409-424, ago. 2006.

\_\_\_\_\_. **Collective bargaining in Brazilian manufacturing, 1978-95**. Londres, 2003. 268 f. Dissertação (Ph. D. em Economia) – London School of Economics and Political Science,

Universidade de Londres.

KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil 1990-2005**. Tese de Doutorado, Unicamp, 2007.

KREIN, J. D. e OLIVEIRA, M. A. Mudanças institucionais e relações de trabalho: as iniciativas do Governo FHC no período 1995-1998. **VI Encontro Nacional de Estudos do Trabalho**, ABET, 1999.

MAGALHÃES, José Luiz Quadros de. **Direito Constitucional**. Tomo I. 2. ed. Belo Horizonte: Mandamentos, 2002.

MELO, M. C. de Oliveira Lopes e NETO, A. M. de Carvalho. **Negociação coletiva e relações de trabalho: o debate atual**. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET, Coleção ABET – Mercado de Trabalho, v. 09, 1998.

NORONHA, E. G., DE NEGRI, F., ARTHUR, K. Custos do trabalho, direitos sociais e competitividade industrial. In: DE NEGRI, J. A., DE NEGRI, F., COELHO, D. (orgs.). **Tecnologia, exportação e emprego**. Brasília: IPEA, 2006.

RAMOS, L. O desempenho recente do mercado de trabalho brasileiro: tendências, fatos estilizados e padrões espaciais. IPEA – **Texto para discussão** nº 1255. Rio de Janeiro, janeiro de 2007.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Flexibilização, desregulamentação e o direito do trabalho no Brasil. In: organizadores: OLIVEIRA, Carlos Eduardo Barbosa de e MATTOSO, Jorge Eduardo Levi. **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996.