

**DESREGULAMENTAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO
DO DIREITO DO TRABALHO**

UMA ABORDAGEM PRELIMINAR

José Francisco Siqueira Neto*

O período compreendido entre o segundo pós-guerra e meados da década de 70 nos países industrializados de maior projeção representa a Era de Ouro do capitalismo. Mediante a combinação de crescimento econômico e pleno emprego, sustentada por diversificadas políticas decorrentes da intervenção estatal ou da contratação coletiva sobre as relações e o mercado de trabalho, obtiveram-se elevados níveis de produtividade e efetiva distribuição de renda. *Eric Hobsbawn*¹, com argúcia, sintetizou o significado desse período como os anos de extraordinário crescimento econômico e transformação social, que provavelmente mudaram de maneira mais profunda a sociedade humana que qualquer outro período de brevidade comparável.

No âmbito das relações e do direito do trabalho, com intensidades e características variadas, as mesmas foram pautadas, do *ponto de vista coletivo*, pela articulação das políticas públicas com a atuação dos sindicatos, associações empresariais e empresas via contratação coletiva de trabalho; e, do *ponto de vista individual* (mantendo os princípios de origem), pelo contrato de trabalho por prazo indeterminado, pelo trabalho em tempo integral, pelo reforço do trabalho vinculado à profissão em sentido estrito, pelo poder hierárquico discriminatório e centralizado do empregador.

A essência dos sistemas apontados entretanto, sobretudo na Europa Ocidental, viabilizou-se com a consagração da ampla liberdade de contratação coletiva assegurada pelos respectivos ordenamentos jurídicos², devidamente sustentada por legislações de garantia da liberdade sindical e da representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, por amplo processo de negociação setorial e por empresas, e por diversificados meios voluntários de composição de conflitos de trabalho.

* Advogado, mestre em direito pela PUC-SP, doutor em direito pela USP, professor de pós-graduação da Universidade Presbiteriana Mackenzie, da Academia Nacional de Direito do Trabalho, do Instituto Brasileiro de Direito Constitucional, do Instituto Brasileiro de Direito Social "Cesarino Júnior", do Instituto dos Advogados Brasileiros, da Comissão de Direito Social do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil.

¹ "Era dos Extremos", São Paulo, Companhia das Letras, 1995, p. 15.

² Sobre os ordenamentos específicos dos Estados Unidos, Japão e Europa Ocidental, v. DÄUBLER, Wolfgang, "Relações de Trabalho no final do século XX. Uma Sinopse das tendências atuais nos países industrializados", in SIQUEIRA NETO, José Francisco (coord.). *O mundo do trabalho. Crise e mudança no final do século*, São Paulo, Scritta, 1994, p. 18-21.

Essa efetiva disposição política e institucional favorável à contratação coletiva como instrumento preferencial de regulação do trabalho permitiu o desenvolvimento da mesma em todos os níveis (setoriais, intersetoriais, nacionais, regionais e por empresa) na Europa, e por empresas nos Estados Unidos da América do Norte e no Japão.

O resultado concreto desse direcionamento foi – no âmbito de configuração específico – o aumento da participação dos trabalhadores nas relações de trabalho, especialmente no tocante ao processo de admissão de novos trabalhadores, a determinação da jornada e duração do trabalho, a crescente uniformização de padrões salariais, a formação profissional, a negociação da introdução de novas tecnologias e alterações do processo produtivo, a efetivação de demissões.

Isso, contudo, não retirou do contrato de trabalho o seu caráter de centralidade das relações de trabalho. Neste ponto, nem mesmo os poderes do empregador inerentes a direção do trabalho subordinado – apesar de mitigados – perderam significado.

Aludidos efeitos manifestaram-se mais fortemente na Europa, onde viabilizaram-se através da sincronização das leis do trabalho com a contratação coletiva e da extensão dos efeitos dos contratos coletivos por parte do Poder Público às realidades sem instrumentos normativos próprios.

No Japão, as relações de trabalho lastrearam-se basicamente sobre três aspectos: a) emprego vitalício; b) salários e outros benefícios de acordo com a antiguidade; c) predominância de sindicatos por empresa³. Mediante essas peculiaridades trabalhistas, o Japão, também através de eficaz política desenvolvida, articulada e coordenada pelo Ministério da Indústria e Comércio⁴, assegurou baixa rotatividade de mão-de-obra, uma estrutura salarial relativamente igualitária, institucionalizou formas de cooperação e assegurou, por conseguinte, um sistema com baixíssimo percentual de conflitos trabalhistas.

Nos Estados Unidos, porém, o referencial das relações de trabalho foi o conflitivo, sem as garantias das políticas públicas sobre o mercado e relações de trabalho e a liberdade sindical. O sistema norte-americano não possui mecanismos de representação genérica dos trabalhadores por local de trabalho, o processo de negociação é burocrático⁵, lento e ineficaz e o direito de greve, desde o final dos anos trinta, sofre restrições do Poder Judiciário (como o direito de substituir os grevistas mesmo após o término do conflito). Os Estados Unidos não ratificaram as Convenções n. 87 e 98 da OIT sobre liberdade sindical e negociação coletiva, instrumentos fundamentais na reestruturação do Direito do Trabalho no segundo pós-guerra.

Portanto, dentre as formatações dos sistemas de relações de trabalho dos países industrializados de maior projeção, o europeu apresentou-se estruturado e articulado de fato, com políticas públicas relativas ao trabalho e integrado por um amplo e complexo processo de contratação coletiva realizada em todos os níveis. O

³ "Sindicatos setoriais na acepção europeia existiam e continuam existindo apenas como organizações minoritárias ou, excepcionalmente, em empresas menores" (DAÜBLER, Wolfgang, ob. cit., p. 34).

⁴ Sobre referidas políticas v. TAVARES, Maria da Conceição. "Ajuste e reestruturação nos países centrais" in *Economia e Sociedade*, n. 1, Campinas, IE-Unicamp, agosto 1992.

⁵ Sobre a estrutura da contratação coletiva nos Estados Unidos, v. DAÜBLER, Wolfgang, ob. cit., p. 29.

sistema japonês alcançou um alto grau de cooperação entre os atores sociais, sem, contudo, promover a “institucionalização” dos procedimentos, sobretudo pela via da negociação efetiva de contratos coletivos setoriais fora do âmbito das empresas. O sistema norte-americano, ao contrário dos demais referidos, não consumou o nível de articulação de compromisso do padrão europeu, e tampouco conseguiu a cooperação do sistema japonês, mas, todavia, as especialíssimas características de sua economia e o seu poderio internacional possibilitaram uma certa estabilização do seu direito do trabalho, mesmo sem qualquer tipo de compromisso.

Nestas circunstâncias, inegavelmente, muito embora com sensíveis variações – na Europa, com um sistema mais articulado e negociado em todas as esferas, no Japão, com um projeto mais articulado em função das empresas e da política industrial exportadora, e nos Estados Unidos, em razão da própria posição econômica do país – o direito do trabalho foi fortalecido.

É sobre esta realidade que as mudanças estruturais processadas nas décadas de 80 e 90 impactaram. A indigitada reestruturação capitalista (redesenho das plantas industriais, desenvolvimento e incorporação produtiva de novos materiais, da microeletrônica e da informática, barateamento dos transportes, novas formas de gestão empresarial, etc.) não rompeu apenas com o paradigma produtivo e tecnológico anterior, como também com os mecanismos de gestão e regulação trabalho até então consolidados. A partir desse ponto passamos a viver o período de alta valorização da empresa.

É de *Umberto Romagnoli*⁶ a feliz observação que o direito do trabalho assistiu a uma imponente reestruturação capitalista que redesenhou a geografia das atividades produtivas e, conjuntamente, a tipologia das formas do emprego da mão-de-obra; terceirizou a economia e convulsionou o mercado de trabalho; mundializou os mercados e produtos e modificou, por efeito das novas tecnologias, também os trabalhos tradicionais.

Neste contexto, enfatiza-se a competitividade das empresas no mercado globalizado, atacando-se por um lado, na esfera das relações coletivas, toda forma de regulação estatal ou contratual fora dos limites da empresa que possa restringir a autonomia empresarial e aumentar de qualquer forma os custos do trabalho, e por outro lado, no campo das relações individuais, a pertinência da manutenção do papel catalizador das relações de trabalho historicamente exercido pelo contrato de trabalho (questiona-se as hipóteses de configuração de vínculo empregatício e as normas de ordem pública, valorizando-se por conseguinte, a “autonomia da vontade”, o deslocamento do emprego para a atividade autônoma, a terceirização em sentido amplo e irrestrito).

Rediscute-se assim, o caráter de que a norma trabalhista deve revestir-se neste novo panorama mundial. Fortalecem-se nessa perspectiva as teses que propugnam a desregulamentação e flexibilização do direito do trabalho.

O pensamento neoliberal apoia fortemente a desregulamentação, por entender que tais instrumentos e circunstâncias comportam o necessário ajuste à competitividade

⁶ “Las transformaciones del derecho trabajo” in *Experiencias de Flexibilidad Normativas*, Santiago, Universidad Nacional Andres Bello, 1992, p. 14.

e ao crescimento, premissas para o desenvolvimento da economia e da elevação do nível de vida⁷. As teses neoliberais nascem para contraporem-se ao sistema e ao mercado de trabalho estruturado (através de políticas públicas ou das negociações coletivas realizadas fora do âmbito exclusivo das empresas), sendo incorporadas ativamente até mesmo pelos chamados organismos de *Bretton Woods*⁸.

Nesse sentido, a desregulamentação e a flexibilidade teriam então por fundamento o aumento da produtividade e da competitividade das empresas e das economias nacionais⁹.

Porém, não obstante a ênfase sobre a rigidez das leis trabalhistas, a experiência de mercado globalizado tem demonstrado dois importantes aspectos. De um lado, a importância da inovação produtiva, da agilidade empresarial e do compromisso com os trabalhadores para que as empresas atinjam qualidade e preços nos seus produtos para inserirem-se efetivamente no cenário virtuoso da concorrência internacional. De outro lado, a relevância do papel do Estado na gestão das políticas industrial e trabalhista. A simples comparação dos efeitos das políticas aplicadas na Inglaterra e nos Estados Unidos nos anos 80 e início dos 90 (sistemas pouco regulamentados, com amplos espaços de negociação coletiva por empresa) com as políticas mais articuladas e negociadas com e entre os atores sociais no Japão (sistema com negociações coletivas descentralizadas e destacadas políticas estatais de sustentação, preponderantemente econômica) e na Alemanha (sistema com negociações nacionais e por empresa, com legislação trabalhista em número razoável e políticas estatais de sustentação trabalhista e econômica) confirmam a procedência do alegado¹⁰.

Dessa forma, a discussão acerca da desregulamentação e da flexibilidade do direito do trabalho exige do analista a contextualização mínima dos ambientes trabalhistas enfocados, sob pena de, desconectando-se da realidade, consagrar como verdades gerais generalidades fantasiosas.

Como as próprias expressões indicam, para “desregulamentar” e “flexibilizar” um dado sistema de relações de trabalho, pressupõe-se a existência de uma regulamentação inflexível. A desregulamentação dos direitos trabalhistas é o processo pelo qual os mesmos são derogados, perdendo a regulamentação¹¹. A desregulamentação,

⁷ VON POTOBOSKY, Geraldo. “La normativa laboral frente a la reestructuración, el desarrollo y a la globalización de la economía”, in *Revista de Relaciones*, nº6, Montevideo, OIT-Mib-España, 1995, p. 11.

⁸ O Banco Mundial, por exemplo, destacou, em um de seus informes relativo aos países africanos no sul do Saara, que: “a experiência ensina que, exceto por motivos de saúde e seguridade do trabalhador os governos deveriam resistir a interferir nos mercados de trabalho. Se se deixam sozinhos, se desempenham bem. O imperativo político é de interferir, porém a lógica econômica é contrária. A legislação sobre o salário mínimo, as regulamentações que restringem a capacidade dos empregadores de contratar e despedir e outras intervenções similares, tendem a aumentar os custos, a reduzir a competitividade e a limitar o crescimento do emprego” (*Idem*, p. 13).

⁹ A respeito v. PASTORE, José. “Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva”, São Paulo, LTr Editora, 1994, pp. 7-40; “A proposta flexibilizadora consiste em afrouxar, eliminar ou adaptar, de acordo com os casos, a proteção trabalhista clássica, para aumentar o emprego, a inserção ou a competitividade internacional” (ERMIDA URIARTE, Oscar. “La Flexibilidad en algunas experiencias comparadas”, in ob. cit., *Experiencias* ... p. 33).

¹⁰ “O atual governo dos Estados Unidos da América constituiu uma Comissão sobre o Futuro das Relações Trabalhistas, integrada por pessoas independentes. Ray Marshall (ex-Secretário do Trabalho dos EUA), integrante da Comissão, propõe medidas destinadas a: a) assegurar uma combinação de qualidade, produtividade e eficácia por intermédio da participação dos trabalhadores; b) garantir a proteção sindical dos trabalhadores; c) criação de instituições destinadas ao desenvolvimento de formação profissional, introdução de novas tecnologias, etc”. (VON POTOBOSKY, Geraldo, ob. cit., p. 21).

¹¹ “Desregulamentação é um léxico abreviado para indicar resumidamente como as orientações legislativas de todos os países europeus convergem além das técnicas utilizadas, para um fim determinado: ajudar as empresas a sair do atoleiro mais competitivas que antes, do túnel das crises econômicas recorrentes, com novas margens de gestão flexível de mão-de-obra eliminadas pelo direito do trabalho anterior” (ROMAGNOLI, Umberto, ob. cit., p. 18).

na verdade, é um tipo de flexibilização promovida pela legislação. A flexibilização do direito do trabalho consubstancia-se no conjunto de medidas destinadas a afrouxar, adaptar ou eliminar direitos trabalhistas de acordo com a realidade econômica e produtiva¹²

Quanto aos *fins* , a flexibilidade pode ser de proteção (adaptável em benefício do trabalhador), de adaptação (adequação das normas legais rígidas a novas circunstâncias através da negociação coletiva mediante uma valoração global do que é mais conveniente ao trabalhador) e de desregulamentação (derrogação de benefícios trabalhistas). Quanto ao *objeto* , a flexibilidade pode ser interna (modifica aspectos de uma relação preexistente que subsiste como é o caso do horário, jornada, condições de trabalho etc.) e externa (relacionada ao ingresso e à saída do mercado de trabalho). Quanto à *forma* , a flexibilidade pode ser imposta (pelo empregador e por ato unilateral do Estado) e negociada¹³.

A desregulamentação (dependente basicamente de iniciativas legislativas), portanto, ganha relevância nos sistemas de relações de trabalho estruturados e avançados no tocante aos limites do poder do empregador quanto ao ingresso e quanto ao término da relação trabalhista. Nesse sentido e contexto, a desregulamentação constitui-se no conjunto de instrumentos destinados à flexibilização na entrada e na saída do mercado de trabalho, de caráter interno e externo à empresa.

Significa, conforme oportuna lembrança¹⁴, a erosão do aspecto típico (diríamos, clássico) do contrato de trabalho subordinado. Para isso, o trabalho subordinado passa gradativamente a incorporar inegáveis contornos de autonomia, enquanto o poder discricionário e centralizado da empresa vai perdendo tais características.

A flexibilidade na entrada do mercado de trabalho manifesta-se através de medidas legislativas incentivando o trabalho *part time* ; os ingressos diferenciados ao trabalho para os jovens; a multiplicação de possibilidades de emprego precário e temporário; a redução de tutela do direito do trabalho das categorias sociais subprotegidas; e a deliberação das lógicas privatistas na oferta e na demanda de trabalho. A flexibilidade na saída do mercado de trabalho está assegurada pela legislação sobre a limitação do campo de aplicação e o rigor da tutela contra a despedida individual e por nova legitimação das reduções de pessoal.

No campo do relacionamento direto entretanto, em muitas situações, o trabalho subordinado aproxima-se do trabalho autônomo. Os traços determinantes da subordinação, cada vez mais, reclamam exame mais detalhado de caso a caso. Os poderes do empregador, outrora discricionário e centralizado, em razão da atenuação

¹² "Flexibilização do direito do trabalho é a parte integrante do processo maior de flexibilização do mercado de trabalho, consistente no conjunto de medidas destinadas a dotar o Direito Laboral de novos mecanismos capazes de compatibilizá-lo com as mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa exigentes de pronto ajustamento" (NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. "Flexibilização do Direito do Trabalho", São Paulo, LTr Editora, 1991, p. 20); "A flexibilização do direito do trabalho é o instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação dos trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o processo social" (ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. "O Moderno Direito do Trabalho", São Paulo, LTr Editora, 1994, p. 97).

¹³ ERMIDA URIARTE, Oscar. *ob. cit.*, pp. 35-7.

¹⁴ ROMAGNOLI, Umberto. *ob. cit.*, p. 18. Confirmando as convicções do professor de Bologna, encontramos, dentre tantos, ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*, São Paulo, LTr 1994, p. 48, que diz: "O trabalho subordinado deve ser abandonado enquanto centro de gravidade, do direito do trabalho, perdendo, consequentemente, a subordinação, o monopólio da *vis attractiva de incidência da tutela jurídica*".

**DESREGULAMENTAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO
DO DIREITO DO TRABALHO**

da subordinação e do advento da multifuncionalidade em detrimento da profissão em sentido estrito, marcha no sentido de reverter tais características. Esse cenário, ao mesmo tempo em que indica novos rumos e tendências, possibilita ampla atuação fraudulenta. Trata-se enfim, de regular o processo para valorizar o lado virtuoso das mudanças.

Como podemos depreender com facilidade desta brevíssima incursão sobre o tema, a flexibilização do direito do trabalho enseja problemas jurídicos de envergadura – cujo tratamento foge aos objetivos deste artigo –, como a questão da renúncia dos direitos trabalhistas, dos novos contornos do trabalho assalariado, do alcance da *reformario in pejus* na negociação coletiva no tocante aos direitos individuais, e da relação da lei com os instrumentos normativos coletivos quando a flexibilização negociada circunscreve-se aos mínimos fixados na lei¹⁵. O tratamento desses aspectos não foi resolvido definitiva ou uniformemente pelos países industrializados de maior projeção (cujo roteiro atual, ao que tudo indica, valoriza a chamada “re-regulamentação” do direito do trabalho), fator que realça ainda mais a importância da contextualização da situação brasileira neste processo de discussão sobre o futuro das relações de trabalho.

No Brasil, o sistema de relações de trabalho foi consolidado em meados da década de 40, ratificando as bases corporativistas lançadas no início da década de 30. Por força desses fatores determinantes do perfil institucional e dos fundamentos do direito do trabalho brasileiro, os efeitos da negociação coletiva de trabalho não se processaram, posto que a mesma inexistia nos seus padrões clássicos (resultante da ampla liberdade sindical). Assim, as características básicas do direito do trabalho brasileiro são a heteronomia e a preponderância do direito individual do trabalho (que atualmente vai perdendo suas clássicas finalidades) sobre o direito sindical.

Nem mesmo os anos de efetivo crescimento econômico foram suficientes para reverter a lógica corporativista do sistema brasileiro de relações de trabalho, é minimamente oferecer garantias de limitação ao poder dos empregadores no tocante ao ingresso e à saída do mercado de trabalho. Ao contrário, as elevadas taxas de crescimento econômico do final dos anos 60 dinamizaram a criação de empregos, mas com baixos salários. Dessa forma, a base da sociedade passou a depender do aumento do número de trabalhadores por família para garantir seu precário padrão de consumo¹⁶. O perfil da distribuição de renda passou a ser um dos mais injustos do mundo¹⁷.

Devido às características apontadas, as relações de trabalho no Brasil sempre transcorreram em um ambiente antidemocrático e repressivo. Por força do corporativismo, no que tange ao direito sindical, os sindicatos foram fragilizados, controlados pelo Estado em todos os seus aspectos, as representações dos trabalhado-

¹⁵ ERMIDA URIARTE, Oscar. *ob. cit.*, p. 34.

¹⁶ “O movimento pendular da economia brasileira no decorrer das duas últimas décadas, combinando ora a diminuição ora o aumento na ocupação da capacidade instalada, terminou por repercutir de maneira distinta sobre o nível geral de emprego dos trabalhadores. Somente nos últimos dezesseis anos foram contabilizados cinco diferentes oscilações no nível da atividade da economia nacional. Sucederam-se fases de recessão (1981/83 e 1990/92), de desaceleração (1987/89) e de recuperação (1984/86 e 1993/96) do produto, que caracterizam um período de elevada instabilidade monetária, grandes incertezas nas decisões empresariais e múltiplas inseguranças aos trabalhadores”. (POCHMANN, Marcio. “O Trabalho Sob Fogo Cruzado”. São Paulo, Contexto, 1999, p. 83).

¹⁷ OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa. “Contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil”, in SIQUEIRA NETO, José Francisco (coord.), *ob. cit.*, *O mundo do trabalho...*, p. 216.

res por local de trabalho – permitidas via negociação coletiva – não foram regulamentadas em lei, as negociações coletivas – além de naturalmente restringidas em decorrência da debilidade sindical – foram aniquiladas em função da estrutura do processo de negociação e da solução jurisdicional obrigatória dos conflitos coletivos de trabalho, e o direito de greve regulado de forma restritiva.

O intervencionismo estatal exacerbado nas relações de trabalho, a repressão renitente das ações sindicais dos trabalhadores, o patrocínio estatal de sindicatos artificiais, a inexistência da negociação coletiva nos seus moldes clássicos e a ampla liberdade de rompimento unilateral dos contratos de trabalho são, de fato, características bem marcantes do sistema brasileiro de relações de trabalho.

Aludidas condições geraram, inegavelmente, relações de trabalho marcadas pelo autoritarismo, pela unilateralidade das decisões; pela desconfiança mútua, pelo estímulo dos conflitos judiciais de natureza individual, pela forte atuação de intermediários (advogados, juizes, inspetores do trabalho, policiais) em substituição às funções inerentes aos atores sociais (trabalhadores, sindicatos e empregadores), pela existência de sindicatos com representação de fato mas ainda juridicamente tratados como “ilegais”, pelo estrangulamento dos espaços e das condições da negociação coletiva, pelo número exagerado de greves “ilegais” ou “abusivas” e pelo contingente significativo de pessoas no mercado de trabalho informal.

A legislação sobre o mercado de trabalho nunca existiu, posto que, quando os efeitos em grande escala da estabilidade no emprego poderiam consumir-se, a Lei n. 5.105, de 13 de setembro de 1966, instituiu o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e liquidou com o pouco que havia de restrição ao poder dos empregadores para desconstituir as relações de trabalho sem justo motivo.

Mais tarde, mesmo sem determinação expressa e com finalidade diversa, o ingresso ao mercado de trabalho foi definitivamente flexibilizado com a Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que regulou o trabalho temporário. Há que se ressaltar igualmente, em relação às políticas flexibilizadoras sobre o acesso e a saída do mercado de trabalho, o fato de os baixos salários terem estimulado as empresas a valerem-se da “solicitação” das horas extraordinárias para complementar defasagem de pessoal. Agrava sobremaneira as circunstâncias, também, a pouca eficiência das políticas estatais relativas à formação profissional, principalmente quanto a reciclagem.

A ausência de liberdade sindical e de efetiva negociação coletiva, agregada ao fato de o mercado de trabalho ser totalmente desregulado e o direito individual do trabalho gozar de espaço privilegiado no ordenamento jurídico brasileiro, realça outra característica: o número excessivo de reclamações trabalhistas¹⁸. Isso se deve basicamente a quatro fatores: a) poucos trabalhadores dispõem-se a acionar judicialmente o empregador por receio (mais do que justificado) de perder o emprego; b) a ausência de mecanismos efetivos de participação nas relações e do mercado de trabalho por parte dos trabalhadores; c) as leis processuais, excessivamente burocráticas e com demasiadas instâncias e recursos, atrasando a prestação jurisdicional em curto espaço

¹⁸ “Processos Ajuizados: 1990 – 1.399.332; 1991 – 1.730.090; 1992 – 1.799.992; 1993 – 1.882.388; 1994 – 2.048.944; 1995 – 2.283.432; 1996 – 2.396.040; 1997 – 2.441.272; 1998 – 2.476.630” (www.tst.gov.br).

de tempo; d.) a inexistência de instâncias extrajudiciais que assegurem aos empregadores algum resultado prático dos pagamentos realizados fora do processo judicial.

As conseqüências deste cenário institucional, entretanto, não foram amenizadas com a Constituição de 1988, que, a rigor, não alterou nenhum dos elementos estruturais do nosso sistema de relações de trabalho. Não bastasse isso, as condições econômicas brasileiras são adversas¹⁹.

Assim sendo, a discussão concernente à desregulamentação do direito do trabalho no Brasil deve subordinar-se ao marco regulatório existente. O sistema brasileiro é extremamente desregulado no que se refere aos limites do empregador quanto à constituição e à desconstituição da relação de emprego, figurando-se assim o discurso da desregulamentação como fora de lugar. Quanto à flexibilidade interna, a mesma está parcialmente comprometida, porque poucos são os sindicatos brasileiros que conseguem impulsionar o processo de negociação coletiva compatível com a complexidade do tema.

Na verdade, os defensores da desregulamentação e da flexibilidade do direito do trabalho no Brasil confundem, no primeiro caso, o país averiguado, e, no segundo, rigidez da norma trabalhista com excesso de leis. Em razão disso, iniciativas governamentais são estimuladas.

Neste rol, merece especial destaque a denúncia por parte do Governo brasileiro, da Convenção 158 da OIT, que trata da terminação da relação de trabalho por iniciativa do empregador e a Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1988, que ampliou as hipóteses de contrato de trabalho por prazo determinado e criou o chamado banco de horas mediante a alteração do artigo 59 da CLT. A primeira, impediu qualquer tipo de melhoria no cenário em relação aos despedimentos já descrito. A segunda, em relação ao banco de horas, praticamente ficou restrita às indústrias do campo mais virtuoso da economia, especialmente o setor automobilístico, e em relação ao “alargamento” do contrato de trabalho por prazo determinado, não teve pelo menos até o momento – a adesão esperada.

De qualquer forma, o que é importante destacar é que o sistema brasileiro está ultrapassado e esgotado, necessitando urgentemente de iniciativas legislativas capazes de resgatá-lo enquanto conjunto de medidas que efetivamente regulem o mundo do trabalho em atenção à democracia e à dinâmica da economia, sem todavia descartar o papel do Estado enquanto articulador de políticas macroeconômicas, industrial e trabalhista, cuja execução e detalhamento cabem conjuntamente aos atores sociais.

Por tais motivos é que o essencial no Brasil é a repactuação, a regulamentação do direito do trabalho nos marcos democráticos, com a presença das nossas especificidades. Os cinquenta anos do sistema vigente – não obstante o relevante papel desempenhado em determinado momento histórico – não foram suficientes para sequer amenizar o problema do mercado de trabalho informal, da falta de competitividade

¹⁹ “Além de não mais contarmos com o investimento direto em setores de ponta para incorporarmos os processos da Terceira Revolução Industrial, também deixamos de ter acesso a linhas de créditos internacionais, dado o peso de nossa dívida externa. A estas restrições internacionais agregam-se aquelas de ordem interna: a industrialização do país foi realizada sem que, contemporaneamente fosse organizado e adequado o setor financeiro, e a estatização da dívida externa e sua contrapartida, a dívida interna, levaram ao colapso das finanças públicas e o Estado deixou de exercer seu papel no financiamento de longo prazo da economia” (*Idem*, p. 222).

das empresas ou da excessiva conflitualidade das relações entre empregados e empregadores. Pelo contrário. Por outro lado, é inegável que a flexibilidade interna impulsionada pela negociação coletiva pode transformar-se em relevante instrumento de vitalidade econômica.

A reversão desta situação passa, inexoravelmente, pela reforma das leis do trabalho na perspectiva apontada, redimensionando definitivamente nosso sistema aos primados das políticas articuladas e integradas coordenadas pelo Estado, com efetiva, necessária, permanente e indispensável participação dos atores sociais, consagrando-se, dentre tantos institutos e aspectos, principalmente:

- liberdade sindical nos moldes consagrados pela OIT;
- a representação dos trabalhadores por local de trabalho;
- a tutela da ação sindical em todos os níveis;
- o efetivo direito de greve;
- a negociação coletiva de trabalho em todos os níveis;
- o monitoramento das negociações coletivas e o direito de extensão por parte do Poder Executivo dos efeitos dos instrumentos normativos às realidades que, injustificadamente, resistirem à negociação;
- o desenvolvimento de políticas e a edição de legislação de fomento ao emprego;
- a desburocratização da lei processual do trabalho para diminuir o tempo da prestação jurisdicional;
- a reforma e atualização das leis de proteção do trabalho (identificação profissional, trabalho da mulher e nacionalização do trabalho);
- a reforma das leis individuais e da técnica legislativa, priorizando leis teleológicas com possibilidade de regulamentação pela via preferencial da negociação setorial ou de empresa;
- a edição de legislação sobre inspeção do trabalho nos novos padrões.

O problema do sistema brasileiro, repita-se, não é o de excesso de leis, mas, sim, o da qualidade das mesmas. Regulamentar com a perspectiva sinteticamente indicada, entretanto, não é uma tarefa de tranqüilo cumprimento. Exigirá por certo, da sociedade e do governo, ampla capacidade de negociação e tolerância. Isso porque, reconhecemos, é muito mais fácil destruir do que construir, ainda mais sobre propostas decorrentes do debate democrático. As dificuldades são imensas; os adversários da proposta são inúmeros, a conjuntura internacional é adversa, mas é preciso perseverança e vontade política para mudar e melhorar o País.

Portanto, contextualizar o debate da desregulamentação e da flexibilização do direito do trabalho no Brasil, assim como redimensionar o sistema de relações de trabalho, é imperioso. O resultado desse processo em muito vai dimensionar o estágio da nossa democracia, a forma e a posição de inserção do Brasil no decantado mercado globalizado.