

# A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS COLETIVAS DE TRABALHO NA REDUÇÃO DE SALÁRIO E DA JORNADA DE TRABALHO

---

*Elaine Cristina Saraiva\**  
*Tânia Maria Azevedo Garcia\*\**  
*Watson Aila Gomes\*\*\**

## *RESUMO*

O presente artigo trata da influência da teoria pós-moderna sobre o Direito do Trabalho contemporâneo. Abordaremos a flexibilização das normas coletivas de trabalho com o foco na redução da jornada de trabalho e do salário em face da atual crise mundial. Para tanto, se faz necessário uma análise comparativa entre o Direito do Trabalho do século XVI e o Direito do Trabalho do século XXI, apresentando o fenômeno jurídico típico da modernidade e as recentes tendências teóricas jurídicas trabalhistas, que sustentam sua adaptação à conjuntura econômica do momento. Estamos passando por uma fase de transição resultante de vários fatores, em que profundas revoluções tecnológicas geradoras de modificações radicais trazem à globalização econômica uma polêmica entre os defensores do estado liberal, estado social e os estudiosos do Direito do Trabalho.

**Palavras-chaves:** Flexibilização, normas coletivas, redução de salário, redução de jornada de trabalho.

---

\* É mestre em Direitos Difusos e Coletivos pela Universidade Metropolitana de Santos. Professora de Direito Material do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Prática Trabalhista do Curso de Direito da Universidade Metodista de São Paulo e da Faculdade Fapan. Advogada.

\*\* É aluna do 3º semestre do Curso de Direito da Universidade Metodista de São Paulo.

\*\*\* É aluno do 6º semestre Curso de Direito da Universidade Metodista de São Paulo.

*ABSTRACT*

This article deals with the influence of postmodern theory on the contemporary Labor Law. It discusses the theory of relaxation of the rules of collective work with the focus on reducing the working day and reducing the salary in light of the current world crisis. This, it is necessary a comparison between the Labor Law of the century XVI and the Labor Law of the XXI Century, providing the legal phenomenon typical of modernity, and recent trends theoretical legal labor, which support their adjustment to the economic situation of the moment. We are going through a transition due to various factors, which generate deep technological revolutions bring radical changes to economic globalization as a controversy between the defenders of the liberal, welfare state and labor law scholars.

**Keywords:** Flexible, standards collective, reducing wages, reducing the journey to work

*INTRODUÇÃO*

Embora tenha a flexibilização uma grande repercussão no contexto do direito econômico bem como, na economia de nosso país, com reflexos e grandes impactos no campo do Direito do Trabalho, ela exige nos dias de hoje uma análise cautelosa para a sua aplicabilidade tendo em vista que se faz necessário adaptá-la à realidade atual da sociedade.

A flexibilização das normas trabalhistas tem sido a resposta do Estado onipotente, onipresente e onisciente, que representa atraso e recesso econômico ao invés de progresso em nosso país, face aos princípios basilares aplicados ao ramo de Direito do Trabalho. Será que flexibilizar as normas trabalhistas e reduzir o salário ou a jornada de trabalho seria a solução para resolver as desigualdades entre empregado e empregador? Ou deveria o Estado, no contexto atual, intervir nas negociações e não deixar o empregador agir subjetivamente visando apenas lucro?

Grandes polêmicas encontramos no decorrer da pesquisa, principalmente no que diz respeito à intervenção ou não do Estado nas negociações coletivas de trabalho, em face da proibição que hoje existe em nossa Carga Magna.

1 – CONCEITO

Existem inúmeras definições para a flexibilização do direito do trabalho, sob os mais diferentes pontos de vista e que envolvem aspectos jurídicos, econômicos, políticos e sociais. Etimologicamente, a palavra flexibilização é um neologismo. Nos dicionários são encontradas apenas “flexibilidade”, do latim “*flexibilitate*”, que significa a qualidade de ser flexível, e ainda elasticidade, destreza, agilidade, flexão, facilidade de ser manuseado. Do ponto de vista sociológico, a flexibilização é a capacidade de renunciar determinados costumes e de adaptação a novas situações.

Flexibilização é o conjunto de medidas e regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, política ou social existentes nas relações entre o capital e trabalhado. Para uns, ela é tida como um anjo, para outros, o demônio. Alguns entendem que seria a melhor forma de salvar a Pátria dos males do desemprego, outros percebem-na como o melhor caminho para destruir tudo aquilo que o trabalhador conquistou durante séculos de reivindicações e que apenas privilegia os interesses do capital e a forma de fazer com que o empregado pague a conta da crise econômica e assuma os riscos da atividade econômica que é do empregador.<sup>1</sup> O tema é muito complexo, pois determinaria mudanças em nossa legislação trabalhista vigente.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), considerada por alguns ultrapassada, elenca um rol de garantias ao trabalhador face ao princípio da proteção do empregado, que o considera hipossuficiente na relação de emprego – assim, não poderia renunciar seus direitos indisponíveis – e face ao princípio da irredutibilidade salarial, que protege o salário contra qualquer redução, salvo convenção ou acordo coletivo de trabalho, também não poderia reduzir salário.<sup>2</sup> Contudo, alguns doutrinadores

---

<sup>1</sup> CLT, artigo 2º: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

<sup>2</sup> CF, artigo 7º: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, incisos VI: irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.

dizem que a CLT é uma legislação totalmente parcial, visando beneficiar apenas uma das partes, o empregado.

## 2 – EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Considerando a transformação da sociedade entre o século XIV até a Revolução Francesa, houve o surgimento do Estado liberal com a luta pelos direitos individuais tendo como fundamentos a propriedade privada, a pluralidade de partidos. Nessa época, começaram a surgir garantias aos trabalhadores como, por exemplo, a limitação de jornada de trabalho.

A economia capitalista estava ameaçada. A preocupação com o social passou a ser uma questão de sobrevivência, pois eram vários os conflitos sociais. O Estado tentava intervir no processo de concentração de riquezas, mas ao mesmo tempo mantinha vantagens econômicas para determinadas camadas da sociedade.

No contexto atual de globalização da economia e das transformações de relações de trabalho, detendo-se mais especificamente na análise da experiência flexibilista brasileira e nos óbices constitucionais e legais, a flexibilização do direito do trabalho no Brasil é legal para reduzir salário e jornada de trabalho do trabalhador. De outro lado, confronta-se com os aspectos de sobrevivência econômica das empresas e o respeito às garantias mínimas indispensáveis à dignidade humana dos trabalhadores.

O mundo atual está passando por uma transição resultante de vários fatores, das necessidades das empresas em se adequarem aos métodos eficientes de competições econômicas, em um cenário de livre fluxo dos mercados. Somam-se a isso as profundas revoluções tecnológicas geradoras de modificações radicais na organização da produção, tendo de outro lado a constante necessidade de combate ao desemprego.

Nesse contexto, surge a discussão sobre a necessidade de flexibilização das relações de trabalho, em que alguns sustentam ser a rigidez das instituições as responsáveis pela crise nas empresas, retirando delas as possibilidades de adaptarem-se a um mercado em constante mutação.

## A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS COLETIVAS DE TRABALHO...

A globalização da economia acirrou a polêmica entre os defensores do Estado social e os adeptos do Estado liberal, os do direito do trabalho. Obviamente, adotaram caminhos distintos a respeito da posição dos poderes públicos diante das relações de trabalho. Os neoliberais pregam a omissão do Estado desregulamentado, tanto quanto possível, o direito do trabalho, a fim de que as condições do emprego sejam ditadas, basicamente, pelas leis do mercado. Já os defensores do Estado social, baseados na doutrina social da igreja ou filósofos trabalhistas, advogam a intervenção estatal nas relações do trabalho, na medida necessária à efetivação dos princípios formadores da justiça social e a preservação da dignidade humana.

### 3 – CORRENTES FLEXIBILISTAS

Podemos distinguir três correntes que se posicionam sobre a questão da flexibilização do direito de trabalho. Para os flexibilistas o direito do trabalho passa por três fases diferentes, a saber: “era da conquista, a proporcional e a de adaptação à realidade atual com as convenções coletivas de trabalho, desenvolvendo cláusulas “*in melius*” e “*in pejus*” na tentativa de dar atendimento às condições de cada época e de cada setor”.<sup>3</sup>

Para os flexibilistas, é preciso distinguir as fases por que passa o direito de trabalho. Em um primeiro momento, devem-se assegurar os direitos trabalhistas, pois trata-se de uma conquista dos trabalhadores. Após, ocorre à adaptação desses direitos à realidade dos fatos, como no que diz respeito às crises, o que é feito por meio das convenções coletivas, que tanto pode assegurar melhores condições de trabalho como também situações “*in pejus*”. Assim, quando a economia estiver normal, aplica-se a lei; na fase em que ela experimentar crises, a flexibilização das regras trabalhistas seria cabível, tanto para melhorar quanto para piorar as condições de tra-

---

<sup>3</sup> CARVALHO, Luiz Henrique Souza. A flexibilização das relações de trabalho no Brasil em um cenário de globalização econômica. Disponível em: <<http://www.jusnavigandi.com.br>>. Acesso em 09/04/2009.

balho. Essa é a posição adotada pelo Brasil, ao mostrar a natureza cambiante da realidade econômica, em que uma norma pode ser socialmente aceita num período de instabilidade, mas absolutamente nociva numa sociedade em crise.<sup>4</sup>

A corrente antiflexibilista entende ser a flexibilização mero pretexto para reduzir os direitos dos trabalhadores. Esta vislumbra a possibilidade do agravamento das condições do hipossuficiente, sem qualquer contribuição para o fortalecimento das relações de trabalho. Para essa corrente, a flexibilização do direito de trabalho é algo nocivo aos trabalhadores e vem eliminar certos direitos conquistados ao longo dos anos. Seria uma forma de reduzir direitos dos trabalhadores, agravando a situação deles sem que houvesse qualquer aperfeiçoamento e fortalecimento das relações de trabalho.<sup>5</sup>

Por fim, os semiflexibilistas entendem que a flexibilização deve começar pela autonomia coletiva, para evitar riscos por meios das negociações coletivas.<sup>6</sup> Os seguidores dessa corrente pregam a observância da autonomia privada coletiva e também a sua valorização plena. A flexibilização seria feita pela forma coletiva, com uma desregulamentação do direito coletivo de trabalho por meio das convenções ou acordos coletivos.

Assim, sob a ótica da teoria flexibilista, seria possível afirmar a existência de uma norma legal mínima, estabelecendo uma norma básica, ficando o restante para ser determinado pelas convenções ou acordos coletivos, visto que o direito do trabalho pode ser semiflexibilizado conforme previsão constitucional no artigo 7º, VI, XII e XIV<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> Op. cit.

<sup>5</sup> Op. cit.

<sup>6</sup> Op. cit.

<sup>7</sup> CF, artigo 7º: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, incisos VI: irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; [...] XII: salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; e [...] XIV: jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.”

4 – O PROCESSO DE FLEXIBILIZAÇÃO NO BRASIL

O Brasil, por meio do processo de flexibilização das relações de trabalho, vem flexibilizando suas normas trabalhistas. Importante destacar, no entanto, que isso só foi erigido ao patamar de norma constitucional a partir da Carta Magna de 1988. O artigo 7º foi pródigo na distribuição de direitos, sem preocupar-se com a adequação das normas à realidade econômica e social, ao estatuir, nos incisos VI, XIII e XIV, que, repetidamente, a redução de salários e da jornada de trabalho e a compensação de jornada de trabalho realizada em turnos ininterruptos de revezamento processam-se mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Excetuadas essas possibilidades de alteração, a flexibilização da relação de emprego no Brasil terá que passar necessariamente por alteração de nível constitucional.

Costumamos classificar os limites da flexibilização do direito do trabalho no Brasil, quanto à admissibilidade, em dois tipos básicos:

a) os admissíveis – são usados, por exemplo, nos momentos de crise, à continuidade da empresa, porém garantindo um mínimo ao trabalhador, sendo realizado, nesse caso, geralmente por meio de negociação coletiva;

b) os inadmissíveis – são instituídos apenas com o objetivo de suprimir os direitos trabalhistas.

Quanto à proibição, distingue-se a flexibilização em:

a) proibida – a lei veda a flexibilização, como ocorre nas hipóteses de normas de ordem pública;

b) autorizada ou permitida – como, por exemplo, a contida no inciso VI do artigo 7º da Constituição Federal que permite a redução dos salários mediante convenções ou acordos coletivos.

A flexibilização pode ainda ser estabelecida pela revisão de certas modalidades contratuais, como a revisão do contrato de trabalho temporário e a terceirização.

Coadunamos doutrinariamente que no sistema jurídico positivo brasileiro têm-se estabelecido limites legais e constitucionais ao poder de modificação do arcabouço normativo trabalhista. Diferenciam-se as posições e ideias no que pertence ao maior ou menor grau de limitação ao poder de reforma. Assim, será permitida a flexibilização das normas coletivas sempre que a lei permitir.

##### 5 – A POSTURA DAS ENTIDADES ENVOLVIDAS

O ministro Milton Mouro França, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em seu discurso de posse, afirmou que é urgente a necessidade de reformulação do modelo sindical, assim como uma reforma tributária e nova regulação de encargos sindicais sobre o trabalho. De igual forma, o ministro Ives Gandra Martins Filho admitiu que a flexibilização de leis trabalhistas pode ser uma das formas para enfrentar a crise econômica. Ao defender negociações coletivas, ressaltou que a manifestação da rigidez das normas trabalhistas parece ser receita para o agravamento da crise.<sup>8</sup>

O ex-ministro do Trabalho Arnaldo Sussekind, na conferência de abertura do Fórum Internacional sobre a flexibilização no Direito do Trabalho, também repudiou a flexibilização selvagem. Ele traçou um panorama histórico e mundial da flexibilização, situando-a como um resultado da globalização da economia internacional, interessada na revogação de alguns países plenamente desenvolvidos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) apóia a posição do TST contra projeto de flexibilização da CLT. A organização entende que, caso se transforme em lei, ele poderia revogar as convenções da OIT reconhecidas pelo Brasil. Isso aconteceria porque a proposta de flexibilização prevê que os acordos coletivos de trabalho passam a ter força superior às convenções internacionais.

---

<sup>8</sup> FRANÇA, Milton de Moura. Discurso de posse do Presidente do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br>>. Acesso em 09/04/2009.



## A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS COLETIVAS DE TRABALHO...

O presidente da CUT (Central Única dos Trabalhadores) destaca a coincidência de posições contrárias à flexibilização, como foi encaminhado ao Congresso Nacional pelo governo. A posição da OIT é semelhante à do presidente do TST e as nossas, pois esse projeto, se aprovado, inverterá a hierarquia das fontes do direito do trabalho vigentes no País.<sup>9</sup>

### *6 – INCENTIVO DO GOVERNO PARA QUE NÃO HAJA DEMISSÃO EM MASSA*

O governo disponibilizou recentemente uma verba de incentivo econômico às empresas para que não haja demissões em massa. O presidente nacional da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), Cezar Brito, criticou as que anunciaram as demissões após receberem dinheiro do Estado; ele afirmou que nesse cenário, o TST é fundamental na busca de uma solução para a crise financeira.

Vale lembrar que a recente crise global, originada em notória imprevidência do mercado imobiliário norte-americano e do inflamado mercado de títulos negociados em bolsas, está comprometendo com profundidade e intensidade toda a economia mundial e, lamentavelmente, está presente entre nós. Cumpre observar preliminarmente que Gandhi há mais de sessenta anos, anunciou os setes maiores males do mundo, que se não forem combatidos levariam à destruição do ser humano: “política sem princípio, riqueza sem trabalho, comércio sem moralidade, prazer sem consciência, educação sem formação de caráter, ciência sem humanidade e veneração sem sacrifício!”.<sup>10</sup>

A atual crise, na qual fomos jogados, bem reflete esses verdadeiros “crimes contra a humanidade”, em especial no que se refere à falta de princípios na política, à riqueza sem origem no trabalho e ao comércio desprovido de ética. A legítima aspiração

---

<sup>9</sup> JARRILLIER, Jean-Claude. Organização Internacional do Trabalho apóia posição do Tribunal Superior do Trabalho contra projeto de flexibilização da Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br>>. Acesso em: 09 abr. 2009.

<sup>10</sup> GANDHI, Mohandas Karamchand. Sete maiores males do mundo. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br>>. Acesso em 09 abr. 2009.

e anseio de milhões de trabalhadores de todo o mundo e, em particular, os de nossa pátria, de conseguirem uma vida mais digna para si e suas famílias está seriamente comprometida.

Em consonância com o acatado pelo Ministério Público do Trabalho da Segunda Região (MPT), a procuradora-chefa Oksana Maria Dziura Boldo<sup>11</sup>, em manifestação oficial, ponderou que a redução salarial deve ser, no máximo, pelo período de três meses. A prorrogação da jornada de trabalho, por sua vez, dependerá de um novo acordo e levará em conta a situação econômica do País e da empresa. Diz ela:

A redução só poderá ser feita através de negociações coletivas com a participação do sindicato, é preciso ainda que o acordo seja aprovado pela maioria dos trabalhadores em assembleia. Porém, para que isso aconteça à empresa precisará apresentar provas documentais para demonstrar que necessita reduzir a sua produção, além disso, durante a vigência do acordo, as horas extras ficam proibidas.

Pesquisa gerida pelo Ministério de Trabalho divulgou que 50% dos entrevistados são a favor de redução de jornada de trabalho e 38,9% contrários à medida. Segundo o Ministério, tal providência já garantiu o emprego a 5,6 mil trabalhadores. É importante salientar que a posição do MPT não é unânime entre os pensadores do Direito.

De outro lado, um grupo de 262 advogados, promotores e juizes fizeram a primeira manifestação oficial contra as tentativas de flexibilização, considerando que cabe ao MPT a defesa dos interesses sociais e individuais indispensáveis, levando em conta que a Constituição Federal valoriza a solução das controvérsias, a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a função social da empresa. Ademais, em seu Artigo 7º, inciso VI, é assegurado aos trabalhadores a

---

<sup>11</sup> BOLDO, Oksana Maria Dziura. Para Ministério Público do Trabalho, redução de salário deve durar três meses. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br>>. Acesso em: 9 abr. 2009.

irredutibilidade de salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo, considerando que são irrenunciáveis os direitos trabalhistas legados e, diante dos quais, qualquer alteração “*in pejus*” ao trabalhador implica nulidade.

Nos contratos de trabalho a manifestação de vontade possui um caráter especial para manter o equilíbrio entre as partes contratantes, assim, o direito protege as relações de trabalho que sofrem necessariamente a intervenção do Estado por meio de regramento especial.

As entidades sindicais, em suas negociações coletivas, podem ajustar normas coletivas para reduzir a jornada de trabalho e salário, observando-se os direitos trabalhistas mínimos.

Para a solução dos problemas gerados, por dificuldades econômicas de empresas ou setores determinados, a lei já estabelece mecanismos voltados a salvaguardar a unidade produtiva com a preservação de empregos. A aplicação dessas medidas exige, no entanto, em contrapartida, comprovação das necessidades econômicas, respeito ao princípio de boa-fé e o reconhecimento de garantia jurídica ao emprego contra dispensas arbitrárias, conforme previsão nos incisos do artigo 7º da Constituição Federal. Ademais, exige-se fixação de prazo determinado, elaboração de um efetivo plano para recuperação econômica da empresa, atendendo sua função e demonstrando que ela é viável dentro da lógica de um capitalismo responsável e que a medida não se destina, pois, a servir de instrumento para comprovar uma circunstancial diminuição de lucros ou para reforçar a lógica da acumulação de rendas.

A flexibilização, no fundo, é um eufemismo, ou seja, uma maneira amena de se alcançar a redução de direitos trabalhistas visto que, no Brasil, já se deram mostras claras de suas falácias. O direito fundamental deve permear as relações de trabalho, discutindo-se então se a flexibilização e a desregulamentação do direito do trabalho teriam por objetivo realizar a adaptação às novas circunstâncias da sociedade.

A modificação da legislação, contudo, precisa ser limitada a procedimentos que preservem a dignidade da pessoa huma-

na, protegida pelos direitos fundamentais positivados pelo legislador no ordenamento interno dos Estados, os quais, por sua vez, surgiram dos direitos humanos consagrados pela Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948.

Atualmente os direitos humanos são reconhecidos por um grande número de nações, contudo, o maior desafio é torná-lo efetivo.

Segundo José Afonso da Silva<sup>12</sup>,

direitos fundamentais nascem e modificam-se com o decorrer do tempo, são intransferíveis e não podem ser renunciados. Essas características afastam a possibilidade de redução de direitos fundamentais nas relações privadas, mesmo que sejam acordadas em consonância com a vontade das partes.

Hoje, entretanto, temos a noção de que não só o Estado representa uma ameaça aos direitos fundamentais, mas também outras instituições privadas; nesse caso, nada mais natural que exigir respeito aos direitos fundamentais de todos aqueles que possam vir ameaçá-los. A dignidade da pessoa humana deve ser afirmada como valor supremo, o direito fundamental deve prevalecer também no direito coletivo do trabalho, as negociações coletivas não podem desconsiderar direitos constitucionais sob o argumento que representam a vontade das partes ou para evitar piores consequências em épocas de crise.

#### *7 – IDEIA PÓS-MODERNA QUE DEFENDA A FLEXIBILIZAÇÃO*

Alguns autores da pós-modernidade defendem a flexibilização no direito do trabalho para garantir competitividade da empresa no contexto de um mercado mundial pautado pela livre concorrência. Atualmente a maior preocupação das entidades internacionais, assim como de algumas nações, é com o desemprego estrutural, advindo da tecnologia e, sobre-

---

<sup>12</sup> SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. São Paulo: Malheiros, 2007, p. 226.

## A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS COLETIVAS DE TRABALHO...

tudo, da robotização e da automação com a finalidade de reduzir o emprego.

Se for correto que a transmutação da economia mundial justifica a flexibilização nas amplificações das normas de proteção, a fim de harmonizar os interesses empresariais e profissionais, não vemos certo que ela não deve acarretar a desregulamentação do direito de trabalho, seja nos países de cultura jurídica romana germânica, onde a lei escrita é a fonte tradicional de direito, seja naqueles em que a sindicalização é inautêntica, inexpressiva ou inadmitida. A verdade é que há princípios e normas fundamentais que, independentemente das teorias econômicas ou monetárias, são inseparáveis do esforço da humanidade em forma da justiça social.

A flexibilização pode ser encarada como uma fenda no princípio da inderrogabilidade das normas de proteção ao trabalho, princípio que vem sendo colocado de forma expressa na CLT no artigo 468. Porém, tal exceção confirma outro princípio basilar do direito do trabalho – o da proteção ao hipossuficiente – de modo a proteger os operários como um todo.

Na atual conjuntura, seria melhor substituir direitos trabalhistas pela manutenção do emprego, pelo menos é o que os políticos e economistas dizem diariamente na mídia. Todavia, percebemos a importância do papel estatal, não com o seu poder legislativo e sim com o seu poder político e econômico direcionado a encontrar solução para a criação de empregos. A questão é complexa e envolve reforma econômica, tributária, previdenciária, social (melhor distribuição de renda) e agrária. Entretanto, convém ressaltar que é sempre defendida ideologicamente a diminuição na folha de pagamento das empresas.

### CONCLUSÃO

Os trabalhadores são titulares de direitos fundamentais que podem ser suscitados contra o Estado ou na relação privada, entre elas as relações de trabalho, nas negociações coletivas. A adequação do direito do trabalho às mudanças é uma tendência e uma necessidade.

As mudanças da legislação trabalhista e as negociações coletivas de trabalho devem respeitar os direitos fundamentais positivados na Constituição Federal. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações do trabalho, segundo o nosso entendimento, deve ser estudada para o caso concreto, com o objetivo de maximizar a efetividade dos direitos, com base na razoabilidade e no princípio da proporcionalidade. Diante da subjetividade do assunto, temos que nos questionar se estamos seguindo o objetivo maior do nosso ordenamento jurídico: a dignidade da pessoa humana. A vinculação dos particulares deve ser direta e mediata com o objetivo de eliminar a necessidade de outras normas para efetivação dos direitos fundamentais.

A sociedade brasileira sofre com a desigualdade social, com a distribuição de renda, com a informalidade, com o desemprego, e a vinculação indireta e mediata não seria a melhor escolha, uma vez que abriria espaço para a tão frequente omissão do Estado.

De todo o exposto, um ponto é certo: a flexibilização dos direitos trabalhistas, sozinha, não cria e não estimula empregos. Estes dependem de vários fatores, sobretudo de pesado investimento nos setores públicos e privados.

Para finalizar, registramos as palavras de Orlando Teixeira da Costa<sup>13</sup>, que, em conferência proferida no III Congresso Brasileiro de Direito Individual do Trabalho, promovido pela Editora LTR, sintetizou em um credo o seu pensamento:

Creio no primado do trabalho sobre o capital. Creio na eficácia do trabalho como única fonte de enriquecimento das nações. Creio no espírito comunitário da empresa que admite o flcimento das relações de colaborações amigáveis e de auxílio recíproco. Creio que a justiça social só pode ser atingida se todos concordarem em praticá-la em conjunto. Creio que a

---

<sup>13</sup> COSTA, Orlando Teixeira da. Dos óbices constitucionais e legais à flexibilização no Brasil. Disponível em: <<http://www.jusnavigandi.com.br>>. Acesso 09/04/2009.

## A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS COLETIVAS DE TRABALHO...

concorrência sem limites jamais poderá gerar um sistema econômico justo. Creio que os interesses individuais e das empresas particulares devem subordinar-se ao interesse geral, ao bem comum da nação e da humanidade. Creio que o econômico e o político devem subordinar-se ao engrandecimento da criatura humana. Creio na dignidade do trabalhador, na sua capacidade de pensar e agir livremente, de conhecer e amar. Creio na possibilidade da harmonia dos contrários. Creio que a paz é obra da justiça social.

### REFERÊNCIAS

ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de. **Lições de Direitos Alternativos do Trabalho**. São Paulo: Acadêmica, 1993.

BONFIM, Benedito Calheiros. Da Flexibilização e Desregulamentação. São Paulo: *In Trabalho & Doutrina*, n. 20, 1992, Saraiva.

LOBATO, Marthius Sávio Cavalcante. **O Valor Constitucional para a Efetividade dos Direitos Sociais nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTR, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Crise Econômica, Desimpedimentos e Alternativas para a manutenção dos empregos**. São Paulo: LTR, 2006.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros, 2007.

Outras fontes:

<<http://www.advocaciatrabalhista-sp.com.br>>. Acesso em: 9 abr. 2009.

<<http://www.conjur.com.br>>. Acesso em: 9 abr. 2009.

<<http://www.jusnavigandi.com.br>>. Acesso em: 9 abr. 2009.