

A FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

ARNALDO SÛSSEKIND

A flexibilização das normas que compõem o Direito do Trabalho e, por vezes, a revogação de algumas delas (desregulamentação) é filha da globalização da economia, embora os primeiros ensaios tenham sido praticados na Europa Ocidental em decorrência dos choques petrolíferos dos anos 1970.

A revolução tecnológica dos nossos dias, associada ao fim da guerra fria decorrente da implosão do império soviético, possibilitou a globalização da economia e, a alguns países plenamente desenvolvidos, a intensa campanha em prol da liberalização do comércio mundial. Essa liberalização, como tem sido comprovado, vem favorecendo os países economicamente mais desenvolvidos, muitos dos quais opõem barreiras à importação de produtos capazes de concorrer vantajosamente com os similares nacionais. Por sua vez, os fantásticos êxitos da informática e da telecomunicação geraram os computadores de circuitos integrados, a telemática e a robótica, acarretando profundas inovações no campo da estruturação empresarial e no das relações de trabalho.

O incremento da concorrência comercial decorrente dessa globalização vem exigindo maior produtividade empresarial, melhor qualidade dos produtos e serviços, além da redução dos custos. Dentre outras, duas conseqüências no campo empresarial merecem registro especial:

- 1) a horizontalização da produção de bens ou serviços, mediante contratação de empresas especializadas em determinados segmentos do respectivo empreendimento;
- 2) a redução de direitos e condições contratuais de trabalho, seja pela revogação de algumas leis, seja pela autorização legal para flexibilizar a sua aplicação. Isto nos sistemas jurídicos de tradição romano-germânica, porque, nos que seguem o modelo anglicano, a autonomia contratual, coletiva ou individual é ampla para preencher o vazio legislativo.

A globalização da economia acirrou a polêmica entre os defensores do Estado Social e os adeptos do Estado liberal, os quais, obviamente, adotaram caminhos distintos a respeito da posição dos poderes públicos frente às relações de trabalho. Os neoliberais pregam a omissão do Estado, desregulamentando, 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, esteados na doutrina social de Igreja ou na filosofia trabalhista, advogam a intervenção estatal nas relações de trabalho, na medida necessária à efetivação dos princípios formadores da justiça social e à preservação da dignidade humana; e, porque a social-democracia contemporânea pressupõe a pluralidade das fontes do Direito, consideram que o patamar de direitos indisponíveis, adequado a cada país, deve e pode ser ampliado pelos instrumentos da negociação coletiva entre sindicatos de trabalhadores e empresários, ou as associações destes. No campo da Previdência Social, os liberais sustentam hoje a incidência dos seguros sociais sobre salários não excedentes de um pequeno valor, a fim de propiciarem a expansão das empresas de previdência privada, sendo que alguns pretendem, simplesmente, a implantação do sistema previdenciário estatal.

Oscar Ermida Uriarte assinala que a flexibilização pode ser, ou não, condicionada a alguma vantagem para o trabalhador; concernir a condições internas de trabalho (jornada, horário, salário etc.) ou a modalidades de contratação ou de terminação da relação de emprego; corresponder à organização produtiva da empresa. Esta modalidade, que o professor uruguaio denomina de flexibilidade real, independe da flexibilização jurídica, a qual deve ter um apoio normativo (*Experiencias de flexibilidad normativa*; Santiago do Chile, Universidad Nacional Andrés Bello, 1992, págs. 36/38).

Jean-Claude Javillier, atual Diretor do Departamento de Normas Internacionais da OIT, entende que a flexibilização no Direito do Trabalho pode ser de três espécies: a) flexibilização de proteção, que nada mais é do que a aplicação do princípio da norma mais favorável em benefício do trabalhador; b) flexibilização de adaptação, que objetiva, na aplicação da norma, adaptá-la a determinadas situações; c) flexibilização de desregulamentação, que corresponde à suspensão ou supressão de disposições reguladoras da relação de trabalho (*Manuel de droit du travail*, Paris, LGDJ, 4ª ed., 1992, págs. 99 a 105).

Num pequeno resumo dos registros constantes do mencionado trabalho de Uriarte e do excelente livro da magistrada brasileira Rosita de Nazaré Sidrim Nassar (*Flexibilização do direito do trabalho*, São Paulo, LTr., 1991), verifica-se que na Europa predomina a flexibilização atinente à contratação do

