

# Alternativas Flexibilizadoras na reorganização do Mundo do Trabalho

Juliana Sombra Peixoto\*

## 1 INTRODUÇÃO

A evolução do trabalho está intrinsecamente ligada à evolução da humanidade. Com o passar dos séculos e a modernização das sociedades, também as relações de trabalho e os processos de produção se modernizaram.

Hodiernamente, as relações laborais têm passado por várias modificações, mormente devido a fatores como: a inovação tecnológica, as modificações radicais na organização da produção, os novos métodos de gestão da mão-de-obra, e as necessidades dos trabalhadores, dando ensejo a um fenômeno denominado “flexibilização”.

A flexibilização é entendida como um dos principais fenômenos decorrentes da globalização, tendo por escopo dar mais maleabilidade às diretrizes laborais, porquanto essas são baseadas numa idéia de rigidez, incompatível com os novos rumos da sociedade pós-industrial.

Diante do avanço da tecnologia e, em contrapartida, do desemprego, era necessário que houvesse uma readaptação das leis trabalhistas com vistas à criação de contratos de trabalho com regras mais maleáveis, e à preservação do próprio emprego.

Sucede que o Direito do Trabalho tem como função essencial regular as relações de trabalho, com o intuito de regulamentá-las de forma isonômica, garantindo assim a coesão social. Imprescindível, pois, que esse ramo do direito acompanhe a evolução das formas organizadas do trabalho na sociedade contemporânea, sendo a flexibilização das normas trabalhistas um dos caminhos para se atingir tal desiderato.

## 2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO HUMANO

A evolução do trabalho através dos tempos está intrinsecamente ligada à evolução da própria humanidade. O trabalho representa a principal forma de intercâmbio material entre o

\*Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Processo Trabalhista - Faculdade Christus e Mestranda em Direito Constitucional – UFC.

homem e a natureza. Daí porque, com o passar dos séculos e a modernização das sociedades, também as relações de trabalho e os processos de produção se modernizaram.

Nos primórdios da humanidade o homem já trabalhava. Porém, este era um trabalho voltado para sua sobrevivência, como a produção de moradia, roupas e alimento. Com o tempo, o homem foi, pouco a pouco, abandonando o nomadismo, para fixar-se em determinadas áreas, em virtude da agricultura. Começaram então a surgir as comunidades tribais, ou sociedades primitivas. Desta produção que, a princípio, se destinava, exclusivamente, à subsistência, passou-se a verificar a existência de excedente, que era então usado nos processos de troca por outros gêneros. Nesse sistema primitivo de relações de trabalho, as tarefas eram divididas de acordo com a capacidade física dos integrantes da comunidade.

Com o advento do Estado e o avanço das forças produtivas começou a surgir o domínio de uma unidade produtiva sobre as demais. Os processos de produção passaram a se dar em terras do Estado, onde o trabalhador, agora, exercia sua função em prol de uma "comunidade superior", dominante. Era o início da exploração do homem pelo próprio homem, o que foi ainda mais evidenciado com o surgimento dos trabalhadores com funções burocráticas, e, com eles, do trabalho urbano.

Na Grécia antiga surgia o conceito de propriedade privada, onde membros da família trabalhavam na própria terra juntamente com seus escravos, que se constituíam, em sua grande maioria, de prisioneiros de guerra, os quais “eram castigados com o trabalho”, por isso eram escravizados<sup>1</sup>.

Nesse cenário, o trabalho humano era relacionado à idéia de castigo, de sacrifício diante dos deuses, vindo a legitimar, inclusive, a existência da escravidão.

*Ésquilo*<sup>1</sup>, o primeiro clássico da tragédia grega, narra o castigo que fora atribuído a *Prometeu*. Numa passagem, o personagem ‘poder’ se refere ao trabalho e à liberdade, dizendo: “Todos os trabalhos são desagradáveis, menos o do rei dos deuses, pois ninguém é livre senão Zeus”. Aristóteles<sup>2</sup> sustenta a existência de escravos e homens livres como uma obra da própria natureza:

---

<sup>1</sup>ÉSKUÍLO. **Prometeu Acorrentado**. São Paulo: Abril, 1992, p.13.

<sup>2</sup>ARISTÓTELES. **A Política**. São Paulo: Atena, 1955, p. 17-23.

(...) essa distinção subsiste em alguns seres, sempre que igualmente pareça útil e justo para alguém ser escravo, para outrem mandar; pois é preciso que aquele obedeça e este ordene segundo seu direito natural, isto é com uma autoridade absoluta.

...  
Esta ciência do amo se reduz a saber mandar o que o escravo deve saber fazer.

...  
O escravo é uma propriedade viva. Como instrumento, o trabalhador é sempre o primeiro entre todos.

É bastante expressivo, a partir desta época, o trabalho artesanal: tecelões, curtidores de couro, escultores, dentre outros. Tais características consolidaram-se e expandiram-se, ainda mais, durante o período romano.

Com a queda do Império Romano e as invasões bárbaras o escravismo passou, gradativamente, a dar lugar ao servilismo. Esse contexto marcou, sobremaneira, o início do feudalismo, na Idade Média (século V a XII). As relações laborais dessa época caracterizavam-se pela vassalagem e submissão do camponês para com o senhor feudal.

A propriedade rural sob o modelo feudal, constituía, assim, o principal símbolo de poder político, uma vez que o servo não possuía os meios de produção, ao contrário dos senhores feudais que ficavam cada vez mais ricos poderosos à medida que iam comprando mais terras.

Em que pese a desigual situação dos servos, em comparando com a condição dos escravos, pelo menos aqueles gozavam de certa liberdade, desde que nos limites da propriedade de seus senhorios e de acordo com as suas normas.

A Igreja tinha papel preponderante neste período histórico, uma vez que, por vezes agia como mediadora de conflitos e também como entidade dominante (“senhorio”), já que detentora de grande extensão de terras. Nesse sentido admite Hannah Arendt<sup>3</sup> que o “antigo desprezo em relação ao escravo, menosprezado porque servia apenas às necessidades da vida e se submetia ao domínio do amo por desejar permanecer vivo a qualquer preço, não podia de modo algum sobreviver na era cristã”.

O feudalismo terminou com o advento do sistema manufatureiro caracterizado pela criação de estabelecimentos fabris baseados na produção artesanal. A manufatura sucedeu, assim, o artesanato como modalidade de produção e organização industrial mecanizada,

---

<sup>3</sup> ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. Rio de Janeiro: Forense, 1993, p. 329.

reunindo-se, no século XIV, as condições materiais necessárias para a chegada da Revolução Industrial.

Aos poucos, as antigas corporações foram perdendo espaço para as novas oficinas montadas em galpões, com os operários trabalhando sob supervisão, nascendo, a partir daí, o sistema fabril e proletário, o qual veio a se aquecer, mais tarde, com o lançamento da máquina a vapor de Watt, em 1776, destruindo economicamente as corporações, e forçando os autônomos a buscarem trabalho na fábrica a troco de baixos salários.

Com a Revolução Industrial, período que se iniciou no século XVIII, na Inglaterra, porém só se estabeleceu de fato em meados do século XIX, quando o restante da Europa integrava-se ao movimento revolucionário, mudanças radicais nas relações de trabalho foram evidenciadas: o homem agora era transformado em trabalhador livre, que necessitava vender sua força de trabalho para sobreviver; o trabalho passou a ser oferecido não mais pelo Estado, e sim pela burguesia, que enriquecia cada vez mais, à medida que explorava sem piedade o trabalhador, o qual se via “obrigado” a suportar níveis intoleráveis de trabalho, como jornadas excessivas, péssimas condições de trabalho e salários extremamente baixos.

A concepção capitalista do trabalho estabeleceu-se, já no século XVIII, a partir da economia política clássica que, contrariando a tese dos fisiocratas, sustentava que o valor da riqueza da sociedade não provinha dos produtos da terra, mas, da agricultura. O salário seria o preço do trabalho, sendo definido pelo mercado, segundo a lei da oferta e da procura. Eis que surge uma nova concepção de trabalho, porquanto constatada a existência de um excedente de força de trabalho, cuja intensidade não se esgotava depois de produzidos os meios de subsistência do trabalhador.<sup>4</sup>

Assim, começaram a aparecer os movimentos operários, que buscavam reagir contra estas questões, exigindo a intervenção do Estado com o objetivo de disciplinar as relações de trabalho. É a gênese do Direito do Trabalho brotado que foi das lutas revolucionárias.

---

<sup>4</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e Pós-modernidade: Fundamentos para uma Teoria Geral**. São Paulo: LTr, 2005.

O Direito do Trabalho é, pois, no dizer de Godinho Delgado<sup>5</sup>, “produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas”, tendo como norte a relação de trabalho subordinado, característica daquela sociedade industrial.

### **3 O DIREITO DO TRABALHO NO CONTEXTO DA SOCIEDADE GLOBALIZADA**

Três são as correntes que definem o Direito do Trabalho, a saber: a corrente subjetivista, a objetivista e a mista.

A primeira, defendida por Gomes e Golttschalk<sup>6</sup>, leva em consideração os sujeitos da relação jurídica trabalhista: “é o conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis às relações individuais e coletivas que nascem entre empregadores privados – ou equiparados – e os que trabalham sob sua direção e de ambos com o Estado, por ocasião do trabalho ou eventualmente fora dele”.

A corrente objetivista realça mais o objeto das relações laborais, como Pereira Donato<sup>7</sup> propõe: “corpo de princípios e de normas jurídicas que ordenam a prestação do trabalho subordinado ou a este equivalente, bem como suas relações e os riscos que dela se originam”.

A terceira corrente (mista) posiciona-se de forma eclética ao definir Direito do Trabalho, conforme afirma Amauri Mascaro Nascimento<sup>8</sup>: “é o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho, em sua estrutura e atividade”.

Francisco Meton Marques de Lima<sup>9</sup>, ciente do papel do instituto em alusão, assim manifestou-se:

Analicamente, Direito do Trabalho é o ramo do direito constituído do conjunto de princípios e regras que regula o

<sup>5</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 86.

<sup>6</sup> GOMES, Orlando, e GOLTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 14.

<sup>7</sup> DONATO, Messias Pereira. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo, Saraiva, 1979, p. 6.

<sup>8</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 1997, p. 98.

<sup>9</sup> LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de Direito do Trabalho e Processo Trabalhista**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 28 e 30.

contrato de trabalho, seus sujeitos e objeto, os entes coletivos representantes dos patrões e dos trabalhadores, e, ao mesmo tempo, disciplina as relações individuais e coletivas oriundas do trabalho subordinado e similar entre os sujeitos e entre estes e o Estado.

(...)

O Direito do Trabalho representa, assim, um dos instrumentos de intervenção do Estado para o bem de toda a sociedade, pois esta não tem interesse que sua grande maioria envelheça sem aposentadoria, sem saúde, sem descanso e férias anuais etc. Daí concluir-se que sua função primordial ainda é tutelar.

Por sua vez, acrescenta Godinho Delgado<sup>10</sup>: “o Direito do Trabalho é ramo jurídico especializado, que regula certo tipo de relação laborativa na sociedade contemporânea”.

Durante os últimos anos, as relações de trabalho têm passado por várias modificações devido à interação de fatores como: a inovação tecnológica, as modificações radicais na organização da produção, os novos métodos de gestão da mão-de-obra, assim como as necessidades dos trabalhadores.

Nesse diapasão o Direito do Trabalho apresenta-se como um dos principais instrumentos de viabilização da paz social, na medida em que tenta estabelecer a igualdade, preconizada em nossa Carta Maior, entre empregado e empregador.

Diante das exposições acima, pode-se aferir que o Direito do Trabalho tem como função essencial regular as relações de emprego, procurando igualar suas partes, na medida em que trata desigualmente os desiguais: obreiro (parte hipossuficiente) e empregador, daí porque, a legislação trabalhista emprega em toda a sua extensão os vocábulos “tutela” e “proteção” com vistas a regulamentar isonomicamente as relações laborais.

No entanto, na sociedade pós-industrial surgem novas formas de trabalho, exigindo do direito laboral uma tutela diferenciada daquela forjada à luz dos movimentos revolucionários do século XIX. Nesse sentido nos alerta Everaldo Gaspar Lopes de Andrade<sup>11</sup>:

O Trabalho subordinado deixou de ser forma de ocupação predominante, na sociedade pós-industrial. Há, na atualidade, infinitas alternativas de empregos e rendas que não se equiparam

---

<sup>10</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 54.

<sup>11</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e Pós-modernidade: Fundamentos para uma Teoria Geral**. São Paulo: LTr, 2005, p. 52.

àquele, além do desemprego estrutural. Assim, refutada está também a prevalência do emprego formal e a idéia de pleno emprego que sedimentaram os fundamentos do Direito do Trabalho.

Destarte, tendo o direito do trabalho como uma de suas funções precípua a de garantir a coesão social, urge acompanhe a evolução das formas organizadas do trabalho na sociedade contemporânea, sendo um dos caminhos para se atingir tal desiderato, a flexibilização das relações laborais.

#### 4 ALTERNATIVAS FLEXIBILIZADORAS

A palavra flexibilização, a rigor não encontrada nos léxicos, advém do espanhol *flexibilización*, um neologismo que significa tornar algo flexível, ou seja, maleável, menos rígido.

A flexibilização é entendida como uma das conseqüências mais marcantes da globalização como fenômeno que abrange o cenário socio-econômico mundial, sendo utilizada para dar mais maleabilidade às diretrizes laborais, uma vez que elas são baseadas numa idéia de rigidez.

Consiste a globalização no processo de internacionalização das práticas capitalistas, com forte tendência à diminuição das barreiras alfandegárias e uma liberdade total para o fluxo de capital no mundo.

A globalização surge num contexto onde se tem uma grande competição no mercado internacional, o que implica em alta tecnologia visando uma redução nos custos de produção e um crescimento da produtividade.

Diante do avanço da tecnologia e do desemprego, era necessário que houvesse uma readaptação das leis trabalhistas com vistas à redução na sua rigidez, para que se facilitasse a criação de novos contratos de trabalho, evitando assim o crescimento desenfreado do desemprego.

Nesse sentido, leciona o professor Sergio Pinto Martins<sup>12</sup>: “É mister a conciliação entre o econômico, que é a produção, e o social, que é a própria sobrevivência do trabalhador

---

<sup>12</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2002, p. 19.

e de sua família, necessitando haver maior flexibilização das condições de trabalho até mesmo para manter o próprio trabalho”.

É importante destacar que se deve falar em flexibilização das condições do trabalho, e não em flexibilização do direito do trabalho, pois o que será flexibilizado serão as condições em que o trabalho é realizado, desenvolvido.

A flexibilização das condições do trabalho consiste, assim, no afastamento da rigidez excessiva de algumas normas para permitir que as partes, diante de certas situações, possam alterar ou reduzir tais condições. Nas sábias palavras de Américo Plá Rodrigues<sup>13</sup>, “o que era indisponível, rígido e inviolável se converte em flexível e derogável”.

Afirma o professor José Martins Catharino<sup>14</sup>: “Em sentido estrito a flexibilização é à maneira de adaptação de normas jurídicas trabalhistas para atender às alterações na economia, refletidas nas relações entre trabalho e capital”.

Sergio Pinto Martins<sup>15</sup> entende que “a flexibilização das condições de trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre capital e o trabalho”.

Luís Carlos Amorim Robortela<sup>16</sup> leciona:

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 de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social.

A flexibilização manifesta-se de duas formas: uma mais radical, denominada *desregulamentação*, e outra mais moderada, a *adaptação*. Esta última, está em curso no Brasil, e consiste no afastamento de certos empecilhos para permitir modalidades contratuais mais adequadas ao mercado.<sup>17</sup>

---

<sup>13</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Traduzido por Wagner Giglio. São Paulo: LTr, 5ª tiragem, 1997.

<sup>14</sup> CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1997, p. 50.

<sup>15</sup> *Ibidem*, p. 25.

<sup>16</sup> Robortela, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1994, p. 24.

<sup>17</sup> LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de Direito e Processo Trabalhista**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 37.



A flexibilização segundo Laís Freire<sup>18</sup>, apóia-se em três estratégias:

a) **NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO** – tornar possível a ampliação e intensificação da jornada de trabalho, bem como a mobilidade interna dos empregados;

A jornada de trabalho pode se dar em tempo integral ou parcial. A jornada em tempo integral é aquela na qual o trabalhador comum terá módulo semanal de 44 horas, ou seja, é a verificada em quase todos os setores, uma vez que é a regra, a normalidade. Já a jornada em tempo parcial consiste naquela cuja duração não seja superior a 25 horas por semana.

O artigo 58-A da CLT traz em seu bojo a definição legal de trabalho parcial. “Art. 58-A Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 (vinte e cinco) horas semanais”.

O trabalho a tempo parcial consiste hoje numa alternativa muito boa para quem deseja realizar outras atividades, pois o empregado não fica ligado, vinculado todos os períodos ao trabalho, podendo assim conciliar outros afazeres durante o dia.

Deve-se levar em consideração o fato de que o trabalho a tempo parcial deve ser desenvolvido com regularidade, ou seja, deve o trabalhador laborar com uma constância, sendo necessário um acordo para a realização deste tipo de jornada, entre o empregado e o empregador.

Fator relevante no que concerne ao trabalho parcial é a possibilidade de uma diminuição no desemprego, pois as empresas poderão ter mais pessoas trabalhando em horários diferentes. Em contrapartida, evita-se que as máquinas fiquem paradas em certos períodos, gerando, assim, aumento na produção e diminuição nos custos, porquanto o pagamento de horas extras praticamente desapareceria.

Outra forma de flexibilização na jornada de trabalho consubstancia-se no chamado Banco de Horas (Lei 9061/1998 e MP 1709/98) que define jornada organizada no ano para atender flutuações dos negócios e prazo de até 1 (um) ano para sua compensação, através de acordo ou convenção coletiva.

---

<sup>18</sup> FREIRE, Laís. A flexibilização do Direito do Trabalho e os óbices à sua Implementação. *In Estudos de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho*, em homenagem a Aderbal Freire (Coordenado por Ronald Soares), LTr, 1999.

Há ainda a liberação do trabalho aos domingos (MP 1878-64/99), no comércio varejista em geral, sem necessidade de negociação coletiva.

**b) NO ÂMBITO DA FORMALIZAÇÃO DO EMPREGO** – propõe-se viabilizar a liberdade de demissão sem custos, de contratação a prazo fixo e de subcontratação;

Como exemplo pode-se citar o contrato de trabalho em domicílio, que consiste no trabalho realizado no domicílio do empregado, ou seja, fora do ambiente da empresa.

Registre-se que o trabalhador terá direito a receber pelo menos um salário mínimo, conforme preconiza o artigo 83, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), salvo negociação coletiva que estipule piso salarial.

Art. 83 É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta do empregador que o remunere.

Nesse mesmo sentido dispõe o artigo 7º, inciso VII da Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

O trabalho temporário, regido pela lei nº 6.019/74, é outro exemplo de contrato que pode ser firmado entre o empregador e o empregado. Uma empresa de trabalho temporário disponibiliza seus empregados para desenvolver atividades laborais nas empresas por um período de no máximo 3 (três) meses, sendo referido contrato passível de prorrogação por igual período, desde que sejam atendidos alguns requisitos.

Existem ainda no sistema brasileiro os contratos de aprendizagem com vistas à formação profissional do jovem de 14 a 18 anos, além do estágio que consiste em um contrato muito benéfico para quem oferta, pois não existe a presença do vínculo de emprego; como também para quem exerça a atividade, pois ganha experiência e conhecimento. O estagiário só pode ser contratado durante o período em que estiver cursando a instituição de ensino, sendo que esta deve proceder regularmente intervenções para que não se verifique a prática de ilegalidades. Ressalte-se ainda que deve ter o estágio um caráter de complementação do curso do estudante, consoante dispõe a Lei nº 6.494/77, regulamentada pelo Decreto nº 87.47/82 .

Existem ainda outros tipos de contratos que podem ser celebrados entre as partes na esfera laboral, como o contrato de solidariedade, a subcontratação e o contrato a tempo parcial.

Outro exemplo contundente acerca da flexibilização das relações laborais encontra-se disposto no parágrafo único do art. 442 da CLT, acrescido pela Lei n. 8.494/94, que isenta do vínculo de emprego a relação de trabalho cooperado, ou seja, o trabalho realizado por meio de cooperativa de mão-de-obra não gera vínculo empregatício com a cooperativa nem com o tomador de serviço.

Contudo, o trabalho cooperado é alvo de constantes fraudes na prática laboral, face ao desrespeito aos princípios do cooperativismo: autonomia dos sócios, cuja adesão deve ser livre e não imposta; os cooperados devem possuir o caráter de fornecedores e beneficiários dos serviços prestados; deve prevalecer a união das pessoas.

Ressalte-se entretanto, que os trabalhadores mediados por cooperativas irregulares ou fraudulentas terão seus vínculos de emprego configurados com o tomador do serviço, em face do contrato-realidade de que trata o art. 442, *caput*, da CLT.

Tem-se ainda como outra forma de flexibilização o tempo de duração do contrato de trabalho. Poderá ser indeterminado ou determinado, sendo o primeiro a regra adotada para a formação dos contratos.

O artigo 443 da CLT traz em seu §1º a conceituação do trabalho por tempo determinado e no § 2º as formas em que será válida a utilização deste tipo de contrato.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§1º Considera-se como prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;

- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

Vale ressaltar que por ser uma prática de contratação mais vantajosa para o empregador, certas limitações devem ser impostas para que se evitem fraudes. Essas limitações consistem no contrato de trabalho não poder exceder 2 (dois) anos e só poder ser prorrogado por uma única vez.<sup>19</sup>

Como exemplo deste tipo de contrato pode-se citar os contratos de aprendizagem e os contratos por obra certa, ressalvado o tempo de duração de no máximo 2 (dois) anos.

**c) NO ÂMBITO SALARIAL** – franquear a redução dos salários aos níveis naturais, ou seja, livremente determinados pelo mercado.

No que concerne à remuneração, temos que o salário dos trabalhadores pode ser reduzido sempre que exista algum motivo que fundamente tal ação. Este embasamento consiste quase sempre nas crises que assolam as populações e, por conseguinte, à economia, ou seja, as empresas, ao se depararem com uma dificuldade financeira, devido às crises econômicas, preferem reduzir os salários a promover a dispensa dos trabalhadores.

Ressalte-se ainda que a Constituição Federal, no capítulo II que versa sobre os direitos sociais, em seu artigo 7º, prevê a possibilidade da redução dos salários através de negociação coletiva:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

A flexibilização dos salários pode se dar de algumas maneiras, como por exemplo, a remuneração variável, onde o empregador poderia pagar uma quantia fixa mensalmente ao empregado, entretanto este ficaria atrelado à produção da empresa, ou seja, teria ele

---

<sup>19</sup> **CLT**, Art. 445. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

Art.451. O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

participação nos ganhos, através de comissões, ou por meio de premiação por ter influenciado através do seu esforço num volume maior de vendas.

Nos anos de 1998 e 1999, foi verificada em grande escala esta forma de flexibilização em nosso país, pois vários sindicatos preferiram abrir mão da reposição salarial para assegurar o emprego dos trabalhadores, ou seja, eles fundamentavam que era preferível reduzir o salário e se manter empregado, do que exigir um aumento e ser dispensado.

Entretanto, ao se discutir a possibilidade de flexibilização da remuneração, deve-se levar em consideração o fato de vários empresários se utilizarem do argumento de que estão em crise e então promovem uma redução salarial, com o intuito de se beneficiarem e, assim sendo, tem o sindicato papel importantíssimo, pois serão eles que avaliarão as condições de mercado, chegando a ser verdadeiros fiscais para que desta forma não se tenha a imposição de condições extremamente prejudiciais ao trabalhador, já que não se pode permitir que sejam criados salários irrisórios em nome da flexibilização.

Ademais há que se lembrar que a regra é o princípio da alteridade, segundo o qual cabe ao empregador a assunção dos riscos inerentes à atividade, estando a atenuação constitucional dessa responsabilidade condicionada à disposição em negociação coletiva sindical. Insuplantável, portanto, que o empregador alegue mera incapacidade econômica, transitória ou contínua, para tentar elidir-se de sua responsabilidade, sem que esteja a redução dos salários franqueada por acordo ou convenção coletiva de trabalho.

## **5 CONCLUSÃO**

A sociedade atual vive um processo de transição entre a Modernidade e a Pós-modernidade caracterizado pelo abandono dos postos tradicionais de trabalho e pela criação de novas formas de organização do mundo do trabalho, centradas na civilização da informação e da telecomunicação, e na supremacia do capital financeiro sobre o capital produtivo.

A flexibilização, conquanto seja a principal fonte de precarização das relações de trabalho, consiste em um meio hábil a conferir ao Direito do Trabalho a capacidade de acompanhar a evolução da sociedade globalizada, caracterizada pela mudança de paradigmas desencadeada pela alta tecnologia e pela redução nos custos de produção com vistas ao

crescimento da produtividade, o que exigiu a readaptação das leis trabalhistas com a redução na sua rigidez

Conclui-se, por fim, que as alternativas flexibilizadoras, desde que devidamente regulamentadas e cumpridas sem burla à verdadeira natureza do instituto, têm o escopo de adequar a legislação trabalhista às novas relações no mundo do trabalho, propondo uma reorganização de sua estrutura, impedindo assim que o desemprego, já tão crescente em nosso país, passe a ser a regra, e não a exceção, nas relações sociais.

## **6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e Pós-modernidade: Fundamentos para uma Teoria Geral**. São Paulo: LTr, 2005.

ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

ARISTÓTELES. **A Política**. São Paulo: Atena, 1955.

CAMPOS, Raymundo. **História Geral**. São Paulo: Atual, 1991.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1997.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.

DONATO, Messias Pereira. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo, Saraiva, 1979.

ÉSQUILO. **Prometeu Acorrentado**. São Paulo: Abril, 1992.

FREIRE. Laís. A flexibilização do Direito do Trabalho e os óbices à sua Implementação. *In Estudos de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho*, em homenagem a Aderbal Freire (Coordenado por Ronald Soares), LTr, 1999.

GOMES, Orlando, e GOLTTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de Direito do Trabalho e Processo Trabalhista**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

OLIVEIRA, Carlos Roberto. **História do trabalho** - Série Princípios. São Paulo: Ática, 1987.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Traduzido por Wagner Giglio. São Paulo: LTr, 5ª tiragem, 1997.

<sup>1</sup> A escravização do homem na antiguidade representou, de certa forma, um grande avanço, à proporção que substituiu a execução dos vencidos nas guerras por um “castigo” bem mais conveniente aos vencedores: o trabalho. Esse fato apresentou-se de suma importância, pois constituiu o principal fator de sustentação da economia de base rural naquela época, motivo pelo qual veio, mais tarde, a ressurgir na Idade Moderna, durante o período colonial da América. A escravidão significava, assim, a completa falta de liberdade da pessoa, que trabalhava despida de qualquer amparo legal, e, muito menos, remuneração.