

## **O Processo da Flexibilização e Análise de seus Efeitos**

**Artigo de Paulo Senise Lisboa**

### **1. Introdução**

Na primeira metade do século XX, os trabalhadores enfrentavam condições precárias de trabalho com extensas jornadas.

Albertino Rodrigues<sup>1</sup> salienta que “as diversas greves ocorridas naquela época, geralmente lideradas por imigrantes europeus contra um Estado elitista, tinham como principal reivindicação a redução da jornada de trabalho.”

Mesmo sem a existência até então de uma regulamentação legal, os movimentos operários mais organizados chegaram a celebrar vários acordos para fixação da jornada.

Somente com a promulgação da Constituição de 1934<sup>2</sup>, a jornada finalmente foi regulamentada em 8 horas diárias e 48 horas semanais.

Ilmar F. Silva<sup>3</sup> observa que “essa determinação apenas generalizou um direito já estabelecido para algumas categorias onde a organização operária era mais consolidada, como por exemplo, os bancários e os trabalhadores de empresas telefônicas.”

O surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, adotou quanto à jornada os mesmos ditames previstos na Carta de 1934, ainda passando a admitir a realização de, no mínimo, duas horas extras diárias para maior parte das categorias de trabalhadores, excluindo os que se voltavam para atividades agrícolas, extrativas minerais e vegetais.

Poucos foram os avanços até a promulgação da Constituição de 1988<sup>4</sup>, que reduziu a jornada de trabalho para 44 horas semanais e tornou mais flexível a

---

<sup>1</sup> RODRIGUES, José Albertino. “Sindicato e desenvolvimento no Brasil”, Ed. Símbolo, 1979.

<sup>2</sup> artigo 121, § 1º, letras “c” e “e”.

<sup>3</sup> SILVA, Ilmar Ferreira da. “A jornada de Trabalho no Brasil”, Ed. 34, 1999, p. 233

<sup>4</sup> artigo 7º, incisos VI e XIII.

questão da redução salarial e da duração da jornada de trabalho, atribuindo maior elastério ao acordo e à convenção coletiva.

## 2. Redução da Jornada e Flexibilização

Mas, a crise do modelo fordista e o surgimento da globalização nas duas últimas décadas, alteraram o contexto econômico, impondo às empresas mudanças estruturais, revisão do número de empregados, definição e duração da jornada de trabalho, adoção da sistemática do banco de horas e novas formas de contratação.

De outro lado, a busca de uma melhor competitividade num mundo globalizado e o aumento do desemprego, tornaram mais flexíveis tanto os processos de produção como as relações de trabalho, colocando como tônica atual da discussão em torno do binômio capital-trabalho a flexibilização.

Define-se flexibilização<sup>5</sup> como sendo “o afrouxamento ou eliminação de leis ou normas, especialmente as que afetam relações econômicas”.

Para Magano<sup>6</sup>, “flexibilizar o Direito do Trabalho significa torná-lo mais ajustável a situações fáticas, trocando o genérico pelo individual, o válido pelo eficaz, o fantasioso pelo real, a predominância da convenção coletiva sobre a lei, a autonomia dos grupos sobre o paternalismo estatal”.

O argumento principal em defesa da redução da jornada é o de que se a empresa emprega por menos tempo, irá necessitar de mais mão-de-obra para atingir suas metas de produção, e assim minimizaria custos com encargos trabalhistas extraordinários e de ordem tributária, estimularia a produtividade, poupando a fadiga do trabalhador, além de ampliar a geração de empregos.

Chahad<sup>7</sup> enumera quatro hipóteses em que a flexibilização da jornada pode se dar: a) redução de horas extras; b) anualidade das horas trabalhadas ou aplicação de um banco de horas para compensação de descansos e folgas; c) jornada flexível de trabalho; d) semana reduzida.

---

<sup>5</sup> Dicionário Aurélio Eletrônico, século XXI.

<sup>6</sup> MAGANO, Octávio Bueno. “A Flexibilização do Direito do Trabalho”, *in* artigo publicado na Revista do Advogado n° 54.

<sup>7</sup> CHAHAD, José P. Zeetano. “Emprego flexível e mercado de trabalho no Brasil”. Fipe, 2002.

A par disso, o parágrafo segundo, do artigo 59 da CLT, já previa a compensação de horas muito antes do advento da Constituição de 1988, todavia a implementação de uma conta anual foi inovação trazida pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, estatuinto um banco anual de compensação de horas em detrimento do pagamento de extraordinárias: “poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, a soma das jornadas de trabalho semanais ...” (grifamos)

### 3. Flexibilização no Brasil

Em 1995, na iminência de uma demissão em massa na indústria paulista, a idéia inicial foi a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais, defendida pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC<sup>8</sup>.

A Volkswagen, Ford e Scania, em fins daquele mesmo, ano, foram pioneiras na adoção de uma jornada flexível para solucionar os problemas com a instabilidade pela demanda da produção: “quando o mercado está aquecido o funcionário trabalha até 44 horas e, quando está em baixa, até 36 horas.”<sup>9</sup>

As horas excedentes às 44 semanais, consideradas extraordinárias pelo critério constitucional<sup>10</sup>, passariam a integrar o banco de horas.

O sistema adotado em princípio aparenta ser satisfatório para ambos os lados, pois caso haja retração na produção o trabalhador não perde o emprego, enquanto a empresa conta com um suplemento de horas nos períodos de pico da produção, em que necessita de uma maior implementação de trabalho.

A Mercedes-Benz utiliza o sistema de crédito de horas, no qual as horas eventuais horas extras acumuladas transformam-se, em média, em 14 dias de férias em favor do trabalhador, evitando demissões nos períodos de baixa.

---

<sup>8</sup> Revista RH em Síntese nº 10 (maio/junho 1996)

<sup>9</sup> *ibidem*.

<sup>10</sup> artigo 7º, inciso XIII.

Da indústria, o processo da flexibilização alastrou-se para os grandes grupos comerciais, não havendo empresa de porte que não utilize o banco de horas, tais como a rede Sonae, a Cia. Brasileira de Distribuição, o Wall Mart Brasil, Casas Bahia, Magazine Luíza, etc.

Todavia, embora as microempresas<sup>11</sup> e as empresas de pequeno porte<sup>12</sup>, sendo as que mais empregam no país, pelo Regime do Simples<sup>13</sup> nacional se beneficiem do ponto de vista administrativo do recolhimento unificado de suas obrigações (IRPJ, IPI, CSLL, COFINS, PIS, INSS, ICMS e ISS), têm sobre si praticamente o mesmo peso das obrigações e encargos trabalhistas suportados pelas de grande porte. Os artigos 53 da Lei Complementar nº 123/06, em nada amenizou a situação dos pequenos empreendedores.

Beltran<sup>14</sup> lembra que Orlando Teixeira da Costa<sup>15</sup> foi o primeiro a mostrar a importância de uma flexibilização especial para pequena empresa, já que são elas as que mais empregam, e o tratamento diferenciado funcionaria como fator preponderante na normalização dos níveis de emprego.

#### 4. Limites à Flexibilização

O Enunciado 85<sup>16</sup> do Tribunal Superior do Trabalho (TST), versando sobre a compensação de horas, foi tomando corpo, sendo atualizado por diversas orientações jurisprudenciais (182, 220 e 223) daquela corte.

Em notícia divulgada aos 08 de janeiro de 2003<sup>17</sup>, sob o título *Decisões do TST estabelecem hipóteses de flexibilização*, destaca-se:

---

<sup>11</sup> definida pela Lei Complementar nº 123/06, ao artigo 3º, inciso I, como aquela que tem a receita bruta anual igual ou inferior a R\$ 240 mil.

<sup>12</sup> *ibidem*, ao inciso II, como sendo aquela cuja receita bruta anual não ultrapassa R\$ 2,4 milhões.

<sup>13</sup> *ibidem*, artigo 13.

<sup>14</sup> BELTRAN, Ari Possidônio. “Dilemas do trabalho e do emprego na atualidade.” LTR, 2001, pp. 14-178.

<sup>15</sup> COSTA, Orlando Teixeira da. “O direito do trabalho na sociedade moderna”, Revista LTR, São Paulo, junho de 1992, pp. 647-651.

<sup>16</sup> “A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.”

<sup>17</sup> site do TST [www.tst.gov.br](http://www.tst.gov.br), link notícias.

“A possibilidade de flexibilização das normas que regulam as relações entre patrões e empregados brasileiros está limitada pelos direitos indisponíveis dos trabalhadores e condicionada à participação e aprovação do sindicato profissional. Esses dois aspectos, extraídos de julgamentos realizados ao longo dos anos de 2002 pelo Tribunal Superior do Trabalho envolvendo o tema, estabelecem os parâmetros de validade das alterações adotadas nas relações de emprego, diversas do previsto na legislação trabalhista. Em determinados casos, o Tribunal Superior do Trabalho assegura a flexibilização prevista em norma coletiva, principalmente quando a mudança favorece a ampliação do mercado de trabalho, observou o presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Francisco Fausto, ao acrescentar o aspecto social como um dos fatores que pode autorizar uma alteração. O entendimento adotado pelo TST diante da flexibilização tem como fonte principal o texto da Constituição Federal de 1988, mais especificamente o artigo 7º e seus incisos, onde são firmados princípios e listados direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Além do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, os dispositivos asseguram a prevalência destes acordos entre as partes face à prerrogativa da irredutibilidade de salários, duração da jornada e compensação do horário de trabalho. Quando a flexibilização desses temas é objeto de questionamento judicial, o TST geralmente reconhece a validade da cláusula do acordo ou convenção coletiva que estabeleceu a mudança. A probabilidade de cancelamento da norma acertada entre as partes fica restrita à não observância da participação sindical. Sob outro aspecto, se a flexibilização alcança os direitos trabalhistas indisponíveis, aqueles sobre os quais a lei não admite transigência, o Tribunal Superior do Trabalho tem cancelado sua vigência. Nesta circunstância, é irrelevante a participação do sindicato, uma vez que tais direitos não podem ser objeto de negociação. A impossibilidade de flexibilização abrange os direitos voltados à garantia da integridade, saúde e segurança dos trabalhadores.”

Russomano<sup>18</sup>, considera sob o critério axiológico os seguintes limites à flexibilização, classificando-os como: legítimos, quando o trabalhador é favorecido; admissíveis, quando a norma se ajusta à realidade, e intoleráveis, quando ofendem garantias do trabalhador.

## 5. Conclusão

Ainda hoje, soam contundentes as palavras de Marx e Engels, extraídas do Manifesto<sup>19</sup>, referindo-se à classe mais empobrecida ou proletarizada da população, o proletariado:

“A camada mais baixa da classe média, os pequenos comerciantes, os lojistas, os artífices aposentados em geral, os artesãos e os camponeses, todos eles se afundam, gradualmente, no proletariado. Assim, o proletariado é recrutado de todas as classes da população.”

A intervenção estatal e a rigidez inicial do direito do trabalho tiveram como pressuposto fundamental a hipossuficiência do trabalhador, a defesa de sua dignidade. Mas esse modelo tutelar está em crise, e sua aplicação não mais encontra respaldo no mundo prático, abrindo caminho à flexibilização.

Os efeitos da flexibilização por sua vez são ambíguos, pois no âmbito dos acordos coletivos, de caráter ambivalente, as condições de trabalho podem tanto melhorar como piorar para o trabalhador (*in mellius et in pejus*).

Se por um lado a flexibilização favorece a empregabilidade, de outro, diminui a jornada, desobriga o pagamento de horas extras, que passam a integrar um banco de compensação de horas, influenciando diretamente na redução salarial.

Nem se argumente, como alguns pretendem que a participação nos lucros, estatuída ao inciso XI, do artigo 7º, da Constituição Federal, venha contrabalançar os efeitos da redução salarial face à redução da jornada pela celebração de acordos e convenções coletivas, como dispõe o inciso VI do indigitado artigo. Primeiro, porque em princípio a participação não integra salário, e, segundo, ainda que

---

<sup>18</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. “CLT em Debate, São Paulo, LTr, 1994.

<sup>19</sup> Marx/Engels - “Manifesto do Partido Comunista” - Global Editora - 5a. ed.

integrasse, constando expressamente de norma coletiva, nunca compensaria a perda da jornada, do labor extraordinário e seus reflexos.

Destarte, o processo da flexibilização não se mostra como solução à problemática resultante da luta entre o capital e o trabalho, em sua atual faceta, vindo apenas atenuar momentaneamente os sintomas de uma doença que se iniciou com a ascensão da burguesia e se alastrou como uma epidemia com o desenvolvimento tecnológico que lhe deu suporte, tornando possível a globalização da economia, a rápida transferência de recursos e a hipermobilidade do capital, descentralizando os meios mas concentrando a riqueza.

## Referências

BELTRAN, Ari Possidônio. “Dilemas do trabalho e do emprego na atualidade.” LTR , 2001, pp. 14-178.

CHAHAD, José P. Zeetano. “Emprego flexível e mercado de trabalho no Brasil”. Fipe, 2002.

COSTA, Orlando Teixeira da. “O direito do trabalho na sociedade moderna”, Revista LTR, São Paulo, junho de 1992, pp. 647-651.

MAGANO, Octávio Bueno. “A Flexibilização do Direito do Trabalho”, *in* artigo publicado na Revista do Advogado nº 54.

MARX/ENGELS - “Manifesto do Partido Comunista” - Global Editora - 5a. ed.

RODRIGUES, José Albertino. “Sindicato e desenvolvimento no Brasil”, Ed. Símbolo, 1979.

RUSSOMANO, Mozart Victor. “CLT em Debate, São Paulo, LTr, 1994.

SILVA, Ilmar Ferreira da. “A jornada de Trabalho no Brasil”, Ed. 34, 1999, p. 233