



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS – UFMG
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS - FACE
CENTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISAS EM ADMINISTRAÇÃO - CEPEAD
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO ESTRATÉGICA - CEGE

Flexibilização das Relações Trabalhistas no Brasil e seus efeitos nos processos de Recursos Humanos.

ANNE MEYRE DE ALMEIDA LEITE MONTEIRO

Belo Horizonte

2013

ANNE MEYRE DE ALMEIDA LEITE MONTEIRO

Flexibilização das Relações Trabalhistas no Brasil e seus efeitos nos processos de Recursos Humanos.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Estratégica do Centro de Pós-graduação e Pesquisas em Administração da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção de certificado de Especialista em Gestão Negócios.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a banca examinadora em 27 de Agosto de 2013.

Orientador: Prof. Devanir Vieira Dias

2013

Dedicatória

Dedico esta monografia ao cassio e Leticia, com gratidão e carinho, pelo amor incondicional; pelo apoio constante, e por terem acreditado na minha determinação.

Agradecimentos

Agradeço a Geoestavel pelo apoio e confiança.

RESUMO

O processo de globalização trouxe profundas mudanças em âmbitos comerciais, produtivos, jurídicos, econômicos, financeiros, culturais e tecnológicos. A consequência desta mudança foi o surgimento de uma série de problemas nestas áreas, dentre estes, o aumento da taxa de desemprego, que necessita de soluções emergentes. Neste sentido, alguns autores e especialistas entendem que o desemprego decorre da rigidez legal e que a solução para isto seria a flexibilização das normas trabalhistas. O presente artigo tem por escopo analisar a necessidade ou não de uma mudança do sistema legal trabalhista, com o fim de prover reformas flexibilizadoras para reduzir a taxa de desemprego no Brasil.

Palavras-chave Globalização – Normas Trabalhistas Flexibilizadoras – Flexibilização – Desemprego – Desregulamentação.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

SBTR- Sistema Brasileiro de Relações do Trabalho
PCB – Partido Comunista Brasileiro
BOC – Bloco Operário Camponês
CGTB – Fundação da Confederação Geral dos Trabalhadores
CAPS – Caixas de Aposentadoria e Pensões
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
OIT – Organização Internacional do Trabalho
PAT – Programa de Alimento do Trabalhador
FAP – Fator Acidentário de Prevenção
ONU – Organização das Nações Unidas
SRT – Sistema de Relações do Trabalho
FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
OCDE – Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico

LISTA DE QUADROSPágina
1 Variáveis de flexibilização externa e interna no Brasil	22
2 Países que flexibilizaram as relações de trabalho	24
3 Modelo fordista e flexível de relações de trabalho	28
4 Síntese da reforma trabalhista no Brasil	31
5 Propostas de desregulamentação da CLT	35
6 As propostas dos empresários para a flexibilização trabalhista	38
7 Os subsistemas de Gestão de RH e suas principais atribuições	42
8 Os subsistemas de RH e suas aplicações passadas e atuais	43
9 As dimensões da flexibilização e suas correlações com os novos modelos de gestão de RH	45

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO	10
1.1 Contextualização e formulação do problema de pesquisa	10
1.2 Justificativa	13
1.3 Objetivo Geral e Objetivos específicos	14
2.REVISÃO DA LITERATURA	15
2.1 A Flexibilização no trabalho no Brasil: um resgate histórico	15
2.2 A construção e os componentes de um modelo de análise	23
2.3 Principais pontos de flexibilização	25
2.4 A desregulamentação do trabalho	34
2.5 O trabalhador e a flexibilização do contrato de trabalho	36
2.6 A flexibilização trabalhista: proposta dos empresários	37
2.7 A função estratégica da área de RH	41
2.8 O impacto das reformas no mercado de trabalho e nas políticas de RH	47
3.METODOLOGIA	49
3.1 Natureza e método da pesquisa	49
3.2 Procedimentos metodológicos	50
3.3 Vantagens da pesquisa bibliográfica	50
3.4 Abrangência da pesquisa e critério de busca	51
3.5 Análise da informações coletadas	51
4.DISSCUSSÃO DOS RESULTADOS	52
4.1 Posições a favor da flexibilização no Brasil	52
4.2 Posições contrárias à flexibilização no Brasil	53
4.3 Tendências da flexibilização no Brasil	54
4.4 Atualidade e tendências da flexibilização no Brasil	56
5.CONCLUSÃO	58
REFERÊNCIAS	61

INTRODUÇÃO

O direito forma-se antes de tornar-se norma jurídica. Deve ser encontrado no meio social, para encurtar distância entre a norma jurídica e a realidade. A legislação deve acompanhar às necessidades da sociedade e que estas se adaptem às exigências da outra.

A evolução social exige mudanças legais. Os exemplos a seguir citados refletem à adequação do Direito às novas realidades. Direito de Família – Reconhecimento da união estável; Direito das Sucessões – Garantia dos mesmos direitos aos filhos, sejam eles naturais, espúrios ou adotivos; Direito comercial – Descaracterização da personalidade Jurídica.

Neste sentido, afirma-se que o Direito do Trabalho, igualmente, vem adequando-se às novas situações, como será analisado no presente artigo.

O escopo deste artigo é examinar a necessidade da flexibilização das normas trabalhistas frente à competição do mercado pelo desenfreado processo da globalização.

Na primeira parte procurar-se-á entender o desenvolvimento, ao longo da história, do fenômeno chamado “globalização”.

Será delimitado seu conceito e analisar-se-á a hipótese de que o desemprego seria consequência direta ou indireta daquele fenômeno. Em seguida será analisado o princípio da flexibilização quanto às normas juslaboristas para fazer frente ao desemprego. Far-se-á uma análise sobre a compatibilidade entre as práticas de flexibilização e os princípios protetivos do Direito do Trabalho.

1.2 Justificativa

A flexibilização no direito do trabalho consiste numa ampliação na capacidade e no poder das partes envolvidas no contrato de trabalho, tanto o empregador como o empregado, em estabelecerem e definirem os parâmetros e limites que regerão as suas relações de trabalho. Nenhum tema atualmente tem inquietado tanto os juslaboralistas de um modo geral, os empresários e notadamente os trabalhadores, ou seja, quase toda a sociedade, na medida em que os trabalhadores vivem em sociedade, quanto a flexibilização no direito do trabalho.

O termo "*flexibilização*", a rigor, não é encontrado nos léxicos. No entanto, com significado semelhante dado por expressiva parte da doutrina, encontra-se o termo "flexibilidade", que é qualidade do que é flexível, inferindo-se daí que o vocábulo não contempla, em hipótese alguma, um entendimento unívoco. Não obstante a isto, em ambiente de direito do trabalho tem-se utilizado o vocábulo *flexibilização* de forma genérica para representar um conjunto variado de hipóteses procurando abranger um campo consideravelmente amplo, podendo comportar a mobilidade geográfica e funcional dos trabalhadores, a maleabilidade nos custos da mão-de-obra, a gestão dos recursos humanos, a organização do tempo de trabalho, só para citar algumas. E mais, a instituição do contrato de trabalho por prazo determinado já é uma realidade. Importante não deixar de mencionar que o contrato por tempo parcial, bem como formas assemelhadas, certamente poderão contribuir na resolução das questões. Pode-se então constatar de certa forma que *flexibilização* contempla inúmeras formas de modificação no direito do trabalho.

.O termo *flexibilização* vincula-se à necessidade de conceder às leis trabalhistas maior plasticidade, maior maleabilidade, destituindo-as da rigidez tradicional. Em termos gerais, a *flexibilização* no direito do trabalho consiste numa ampliação na capacidade e no poder das partes envolvidas no contrato de trabalho, tanto o empregador como o empregado, em estabelecerem e definirem os parâmetros e limites que regerão as suas relações de trabalho.

1.3 Objetivo Geral e Objetivos específicos

Objetivo geral

Analisar a flexibilização das relações de trabalho no Brasil e seus efeitos nos processos de recursos humanos.

Objetivos específicos

Levantar a literatura sobre a flexibilização por meio impresso e eletrônico.

Identificar os itens diretamente relacionados ao tema da pesquisa.

Analisar os resultados obtidos por meio da pesquisa bibliográfica.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1 A flexibilização do trabalho no Brasil: um resgate histórico

Nascimento (1999) em seu curso de iniciação ao direito do trabalho relata a história da regulação social no Brasil. Procuramos nos parágrafos a seguir expor este histórico.

Para o autor o Estado brasileiro nasceu sob o domínio de forte ambigüidade: entre o liberalismo formal, a heteronomia e o patrimonialismo. É nesse processo contraditório que se deve buscar o nascimento dos direitos conquistados pelos trabalhadores e agora a sua pretensa retirada.

No Brasil, assim como em outros países, o espaço de conflito em torno das leis que regulam as relações de trabalho esta no meio do processo histórico de construção social do trabalhador no capitalismo.

Para situar a história da regulação do trabalho, pretende-se evidenciar o nexo existente entre as lutas sociais dos trabalhadores, as iniciativas do Estado e a participação do empresariado, no Brasil, antes e depois da Revolução de 30, que culminou em um Sistema Nacional de Relações do Trabalho- SBRT.

O empresariado brasileiro com visão no velho liberalismo, não admitia nenhuma organização de trabalhadores e nenhuma regulamentação em lei dos direitos conquistados. As únicas leis que existiam eram repressivas, mas os trabalhadores entraram em confronto com o liberalismo defendido pela burguesia brasileira. Propunham uma nova visão defendida pelos socialistas, centrada nos direitos do trabalhador, uma visão totalmente oposta à liberal.

Identifica-se que já havia um delineamento de leis trabalhistas no Brasil antes da era Vargas. Manifestam-se contra a idéia de que o Estado se antecipou na promulgação das leis de proteção social que começaram a ser mais amplamente difundidas a partir

dos anos 30. Afirmar isso é, para alguns autores, uma ofensa aos trabalhadores, como se a legislação fosse uma concessão, sem nenhuma luta ou manifestação das reivindicações.

O Fato é que antes da década de 30 já vigoravam regulamentos internos sobre horário, admissão, salário, multas e abusos no interior das fábricas. Essas normas de proteção do trabalhador eram muitas vezes desrespeitadas ou mesmo desconhecidas.

No início do século XX as relações trabalhistas traziam ainda padrões herdados da escravidão, que se mantiveram ao longo de muitos anos, essa situação, aumenta o interesse dos trabalhadores pelas lutas coletivas organizadas. Crescem as suas reivindicações e torna-se objeto de debate entre trabalhadores, no parlamento e entre associações patronais existentes, que continuavam a apelar para a resistência a cada avanço do movimento operário. Em face da intensificação dos debates sobre a questão social, há um esforço em defesa da regulação social do trabalho pelos sindicatos patronais e dos trabalhadores que se viram obrigados a fazer concessões e firmar acordos com os trabalhadores. O desenvolvimento de normas e de instituições dirigidas à proteção do trabalhador permitia enfrentar com êxito os impasses dos problemas econômicos e financeiros daquela conjuntura. É preciso lembrar que, a partir de então, os desempregados foram perdendo importância na sociedade, enquanto os trabalhadores podiam contar com os serviços sociais oferecidos pelo Estado.

A proposta de regulação dos direitos trabalhistas tratava de: condições de trabalho. Jornada de oito horas, trabalho da mulher e da criança, cursos de aprendizagem, creches nas indústrias, comissões de conciliação e arbitragem com participação operária e patronal, além de propor a criação do Departamento Nacional do Trabalho, para assessorar os poderes públicos na regulamentação e fiscalização da legislação trabalhista, primeiro passo para a criação do futuro Ministério do Trabalho.

O fim da Primeira Guerra, o advento da Revolução Russa, a Expansão do Movimento Operário Internacional e a criação da OIT em 1919 foram de muita importância na

criação de normas de proteção ao trabalho no Brasil. Neste contexto surgiu um movimento operário forte com foco na regulamentação trabalhista buscando garantir seus direitos.

Apesar dos avanços o movimento operário se desmobilizou após a forte repressão das greves de 1917 e 1919. Ocorre que, por volta desse período, o Partido Comunista Brasileiro (PCB), mais tarde o Bloco Operário Camponês (BOC) e a Fundação da Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB) foram iniciativas distintas pela onda repressiva que seguiu à Revolução de 30, mas contribuíram para a articulação dos trabalhadores.

Nesse cenário a Câmara dos Deputados aprovou importantes leis sociais: a Lei nº 4.682 de fevereiro de 1923, que cria as Caixas de Aposentadoria e Pensões (CAPs) para os ferroviários; a lei de férias; o código de menores e a lei de acidente de trabalho. Nessa mesma época foi criado o Conselho Nacional do Trabalho, constituído por representantes dos trabalhadores, patrões e governos.

O empresariado resistiu ao esforço legislativo de regulação, principalmente das férias e do código de menores, enquanto a repressão era o centro da intervenção pública. Mesmo assim os trabalhadores enfrentaram a repressão e provocaram intenso debate e criaram novas bases para o enfrentamento da questão social.

No final da década de 20, já eram claros os vínculos entre as questões do trabalho e o desenvolvimento urbano-industrial. Não há dúvida que a Revolução de 30 foi o marco das iniciativas de regulação do trabalho e, com base nessa legislação, a questão social alcançou mudanças substantivas e várias iniciativas resultaram, na década de 40, em um Sistema Nacional de Relações do Trabalho. Mais que a proteção ao trabalhador, havia uma sociedade fundada na harmonização de interesse entre Capital e Trabalho.

Foi a partir da Revolução de 30 que as leis do trabalho ganharam nova dimensão política, mais relevância econômica e social, e a questão social (em matéria de leis

sindicalismo trabalhistas e previdenciárias) passou a ter um tratamento mais qualificado pelo Estado. Foi elaborado um código do trabalho com garantias tais como: jornada de 8 horas, ampliação das férias, extensão do benefício da CAPs para outros trabalhadores, lei do salário mínimo, escolas profissionalizantes e a formação de colônias agrícolas. Nas suas formulações, também se refletia o clima de crise do liberalismo e a grande ascendência da doutrina social da Igreja Católica, as mentalidades nacionalista, antiliberal e autoritária dominantes na época, como também a crise internacional de 1929, que afetou seriamente a economia brasileira e, conseqüentemente, aumentou o desemprego no meio rural e urbano.

Nesse período foi criada a lei de sindicalização que oficializava os sindicatos de trabalhadores e empregadores possibilitando-lhes várias prerrogativas como: firmar contratos, acordos e convenções, administrar caixas beneficentes, agências de colocação, cooperativas serviços hospitalares e escolas profissionalizantes.

No início do governo Vargas cria-se o Ministério do Trabalho, o papel atribuído por Vargas ao novo Ministério era estreito contato com a indústria e o comércio, sem falar nos representantes das classes operárias, procurando assisti-los em todos os seus interesses. E no Estado Novo, finalmente, assegurou-se o ordenamento institucional com a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em 1943.

Com a chegada da globalização e o advento da política neoliberal, o processo de flexibilização de direitos ganha novas proporções e dessa vez a regulação social do trabalho é acusada por sua rigidez. Ai se instala a crise da regulação do trabalho no Brasil que resulta na defesa de uma nova conformação legal (reformas), sobretudo, das conquistas adquiridas na Constituição de 1988 como objetivos de fortalecer a regulação privada das relações de trabalho em detrimento da proteção social do trabalhador.

É criado o impasse que vivenciamos até agora: flexibilizar pode significar perder todas as conquistas dos trabalhadores ao longo de décadas de lutas? Esta resposta ainda encontra-se inacabada, não só no contexto brasileiro, é preciso garantir ao trabalhador

sua qualidade de vida e sua sustentabilidade, A conquista de direitos sociais é uma via sem volta. Não se concebe a hipótese de retroceder à condição odiosa da fase pré-moderna, do século XIX, pois o homem passou a ser detentor de direitos fundamentais, irrenunciáveis e absolutamente indispensáveis.

Para a continuidade deste trabalho torna-se, pois necessário, conceituarmos flexibilização e desregulamentação e ainda, mostrar a correlação entre os princípios da flexibilização das relações trabalhistas e a função Recursos Humanos.

Do ponto de vista de Jatobá e Andrade (1993), antes de conceituar flexibilização e desregulamentação, convém destacar que a flexibilização do mercado e das relações de trabalho surgiu com a onda neoliberal que trouxe à tona questões como a desregulamentação da economia e a privatização. A busca da competitividade econômica exige das organizações maior capacidade administrativa nas contingências demandadas pelo mercado de trabalho, é um novo padrão competitivo imposto à economia.

Surgem novos conceitos de empresas flexíveis e o de flexibilidade dos salários e do emprego. Neste contexto, a desregulamentação é um conceito profundamente identificado com a flexibilização dos direitos individuais, coletivos e acesso à justiça do trabalho

O conceito de flexibilização/desregulamentação é tratado por diversos autores. Entre os principais dicionários da língua portuguesa temos Houaiss (2001, p.1015 e 1356), que defini a

Desregulamentação S.f. 1. ato ou efeito de desregulamentar 1.1. eliminação das regras, das normas (esp. Governamentais) para qualquer instituição ou corpo coletivo 1.2. eliminação das disposições governamentais que normatizam a execução de uma lei, decreto, etc. 1.3. ECON redução da participação direta ou indireta, do Estado na economia e nos mercados; desregulação [Essa tendência, que surgiu nos países industrializados a partir de 1970, preconiza que as empresas, preços e alocação de recursos são mais eficazmente

controlados e administrados pelas forças de mercado do que por regulamentos governamentais.] ETIM desregulamentar + ção. E *flexibilizar* no sentido de tornar (se) menos rígido.

Ferreira (1999, p. 665 e 914) conceitua

Desregulamentação como [De desregulamentar + ção] S.F. Ato ou efeito de desregulamentar e o verbete desregulamentar como [De dê + regulamentar] V.T.d. eliminar regras ou normas (esp. Governamentais) de. Foi proposto projeto de lei pra desregulamentar o transporte aéreo. Já a *flexibilização* como [De flexibilização + ção] S.f. 1. Ato ou efeito de flexibilizar;

A definição dos dois temas contém pequenas variações e para esse último autor a flexibilização pode significar até mesmo a eliminação das leis ou normas.

Entre os juristas, vários são os sentidos adotados, como Nascimento (2001, p. 09 e15), segundo o qual o vocábulo “flexibilizar refere-se ao direito individual do trabalho, enquanto desregulamentação diz respeito ao direito coletivo”; para Siqueira (1995), “a desregulamentação, na verdade, é um tipo de flexibilização promovida pela legislação”. Há também o entendimento no qual flexibilização é uma espécie do gênero desregulamentação.

Segundo Morais (2008), não se pode adotar as correntes doutrinárias defensoras da flexibilização como sinônimo de desregulamentação. Há direitos fundamentais que precisam e devem ser respeitados e concretizados por todos (estado e sociedade) e isso não pode ser desconsiderado pela flexibilização. É constitucionalmente impossível retornar a autonomia da vontade coletiva ilimitada, ressuscitando o Estado Liberal.

O conceito de flexibilização ainda está em amadurecimento, sendo um conceito jurídico indeterminado. Contudo, faz-se necessário dizer que flexibilização não significa dizer desregulamentação; Não se podem confundir dois conceitos diversos. Sobre o tema, necessário transcrever a esclarecedora lição de Sussekind (2002 P. 13-14):

Desregulamentação retira a proteção do Estado ao trabalhador, permitindo que a autonomia privada, individual ou coletiva, regule as condições de trabalho. Já a flexibilização pressupõe a intervenção estatal, ainda que básica, com normas gerais, abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade.

Concluimos que os dois temas são conceitualmente diversos, sendo necessário garantir ao trabalhador seus direitos fundamentais. É necessária a intervenção estatal para que estes direitos sejam preservados. O Estado deve tratar das normas gerais e fortalecer os sindicatos para que junto com trabalhadores e organizações busquem as soluções para as demandas geradas pelo mercado globalizado.

A partir de diversos estudos anteriores desenvolvidos por Nascimento e Segre (2003) e Nascimento (2004) tecemos as considerações sobre flexibilização interna e externa.

As organizações estão inseridas em dois contextos um interno e outro externo, dentro desta perspectiva buscou-se definir flexibilização: Flexibilização Interna e Flexibilização Externa. Os dois tipos de flexibilização são variáveis sistêmicas, entrelaçadas e interdependentes, não sendo possível uma análise isolada. Há diversas possibilidades de flexibilização é que mantêm o seu entrelaçamento. Estas possibilidades viabilizam a diminuição de custos com o trabalho e com encargos para as empresas e um acréscimo da responsabilidade do trabalhador com os processos de produção, com as metas de produtividade e, em última instância, com a sua própria formação, tendo por objetivo aumentar a competitividade das empresas.

A partir de Nascimento e Segre (2003) e Nascimento (2004) foram identificados os fatores fundamentais para a compreensão da flexibilização interna e externa. Desta forma é apresentado o QUADRO 1 um modelo de análise que integra as variáveis específicas da flexibilização externa e da flexibilização interna.

QUADRO 1

Variáveis da flexibilização externa e da flexibilização interna no Brasil

Flexibilização Externa	Flexibilização Interna
Contexto das relações de trabalho	Formas de organização dos sistemas produtivos
Atuação sindical	Formas de gestão do trabalho
Condições fiscais para a localização das plantas	Formas de organização do trabalho

Fonte: Elaboradora pela autora

Segundo os estudos de Nascimento e Segre (2003) e Nascimento (2004) , entre os fatores que propiciam a flexibilização externa estão àqueles relacionados às mudanças nas relações de trabalho e nas relações industriais: a desregulamentação das leis trabalhistas, a diminuição e a fragmentação do poder dos sindicatos. Outros fatores a serem considerados são a difusão das práticas de subcontratação e terceirização, favorecidas pela adoção de novos sistemas produtivos, como os condomínios industriais e os consórcios modulares, além dos incentivos concedidos às empresas para a sua localização nos estados e municípios.

A flexibilização interna é aquela relacionada às transformações na própria organização do trabalho e da produção, à adoção de tecnologias mais flexíveis em consonância com o paradigma da produção enxuta e, como consequência, a definição de novas exigências sobre a mão-de-obra.

O potencial da flexibilização possibilitado por estes elementos é ampliado, de forma evidente, por um contexto de crescente afrouxamento das relações legais de trabalho. Além deste fator, o aumento do desemprego também é decisivo para a flexibilização na medida em que cria um exército de reserva que é utilizado pelas empresas como moeda de barganha junto aos empregados, em situações de demissão, negociação salarial, jornada de trabalho, etc..

Mais uma vez se reforça a necessidade de se pensar na flexibilização, como introduzir novas tecnologias e novos processos de produção onde são exigidas do trabalhador

outras modalidades de trabalho, sendo cerceado por uma legislação controladora. Estamos falando aqui de questões como terceirização, trabalho em casa, novas jornadas de trabalho e tantas outras necessidades geradas pelas inovações do mercado. Além disto, há as necessidades da empresa que busca se instalar em localidades mais atraentes sob o ponto de vista fiscal e tributário.

2.2 A construção e os componentes de um modelo de análise

Segundo Góis (2000), a proteção do trabalhador vem de longa data sendo defendida com o objetivo de garantir seus direitos fundamentais, podemos citar este contexto histórico desde Robert Owen, autor de “New View of Society” (1812), que implantou reformas sociais em sua própria fábrica; passando pela Primeira Internacional Socialista (1864) em que atuaram Marx e Engels; pela Encíclica Rerum Novarum (1891) do Papa Leão XIII; até a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), constituída em 1919 pelo Tratado de Versalhes – vinte e sete anos antes de se vincular à própria ONU.

Com o passar dos anos, com as mudanças do mundo globalizado e a excessiva rigidez das normas de proteção ao trabalhador chegou-se à necessidade de se flexibilizarem alguns direitos com o objetivo de tornar possível um controle relativo sobre o desemprego.

O princípio da flexibilização surgiu na Europa dos anos 60. Vários são os países do mundo que têm experimentado medidas desregulamentadoras e/ou flexibilizantes. Existe uma experiência acumulada que o Brasil não pode desprezar. Esta experiência esta registrada em artigos, livros e em anais de simpósios internacionais realizados nos últimos anos. Consulta a esta literatura evidencia que o tema é controvertido e complexo.

Especialmente em países desenvolvidos da Europa Ocidental, a desregulamentação está associada ao surgimento de formas atípicas de emprego, consideradas como

subempregos, tais como: o emprego eventual, temporário e de tempo parcial em que o trabalhador situa-se à margem da proteção jurídica estabelecida. A adoção deste subpadrão de emprego tem afetado principalmente a estrutura do emprego e da renda do trabalho e, em consequência, a forma como a distribuição da renda é gerada no mercado de trabalho.

Recentemente, o economista Pochman publicou trabalho que evidencia os países que mais flexibilizaram as relações de trabalho. Para efeito de ilustração, podemos observar o QUADRO 2.

QUADRO 2
Países que flexibilizaram as relações de trabalho

	Alemanha	Canadá	Espanha	EUA	França	Japão	Portugal	Argentina	Brasil	França
Contratual	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Tempo de trabalho	●	●	●	○	●	○	●	●	●	●
Salarial	○	○	●	●	●	○	●	●	●	●
Organização do trabalho	●	○	●	○	●	●	●	●	○	●
Demissão	●	○	●	○	○	●	●	●	○	●
Desemprego antes reforma	4,8	8,1	16,3	5,6	9,0	2,1	4,6	7,5	3,0	8,3
Desemprego pós-reforma	8,7	7,5	15,9	4,2	11,3	4,7	4,5	14,3	9,6	8,7
● Sim					○ Não					

Fonte: Pochman (2005)

Nesse quadro, deparamos com países como Argentina e Brasil, até mesmo do Japão, nos quais as políticas de flexibilização foram implantadas em várias dimensões do Sistema de Relações de Trabalho (SRT), como contrato, tempo, salário, organização do trabalho e demissão, e podemos observar que os índices de desemprego duplicaram.

De acordo com Aguiar (2005), as novas medidas de flexibilização promovem a vontade do empregador, que se utiliza da negociação coletiva e promove medidas de precarização das relações de trabalho e de demissões em nome da “saúde financeira” da organização. Tal postura reforça a corrente que se opõem à flexibilização, pois a Reforma Trabalhista e Sindical proposta procura criar condições mais favoráveis para o mercado em detrimento dos direitos fundamentais do trabalhador. Postura que provoca o agravamento da precarização do trabalho e contribuindo para o deslocamento do trabalho protegido para o trabalho desprotegido. É a existência de nova realidade, dinâmica, que, ao apresentar novos problemas, reclama soluções novas.

2.3 Principais pontos de flexibilização

Segundo Gonçalves (2007), as mudanças do Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho – SBRT inicia-se na transição entre ditadura e democracia, durante o governo Sarney. A Constituição de 1988 representa o marco deste processo onde os direitos dos trabalhadores brasileiros são reafirmados.

Após a Constituição de 1988 e com a ascensão do novo modelo econômico brasileiro, comprometido com o modelo neoliberal, inicia-se a onda de medidas flexibilizadoras e desregulamentadoras com maior impacto na década de 90.

O ataque principal da onda desregulamentadora, no Brasil, é ao Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Mas é importante não perdermos o foco da Justiça do Trabalho que se constitui no principal sistema para resolver conflitos profissionais, econômicos e políticos. Gera benefícios a muita gente.

É preciso comparar os custos atuais de se manter a atual norma jurídico trabalhista com os custos de um regime negocial, baseado em contratos e no qual os impasses são resolvidos entre as partes contratadas mediante grande gasto de tempo e até mesmo o custo para evitar estes impasses.

A base da legislação trabalhista brasileira é a Consolidação das Leis do Trabalho- CLT com conta com 922 artigos, que ainda vem acompanhada de uma grande quantidade de legislação complementar (leis complementares, leis ordinárias, decretos-lei, portaria, resoluções, etc.).

A grande justificativa para se flexibilizar o Direito do Trabalho no Brasil é chamado “Custo Brasil”. Segundo Pastore (1997, p. 36), o custo do trabalhador brasileiro é de 102%.

é bom mencionar que os encargos sociais legais na Argentina são da ordem de 60% e que no Brasil são de 102% - diferença decorre fundamentalmente do tratamento dado ao descanso semanal - DSR, dispensa, férias, feriados e jornada de trabalho nos dois países.

E arremata:

É irônico constatar, finalmente, que o sistema brasileiro ao remunerar o fim de semana, férias longas, feriados e dispensas, estimula mais o descanso do que o trabalho. Esse é o resultado da cultura do “garantismo legal” tão disseminada nesse país. Ele tem um preço: as proteções se aplicam a uma minoria declinante. É isso que queremos para a nossa juventude?

Entretanto a afirmação de que os encargos sociais chegam à monta de 102% é contestada por Rossi (1997, p.2), que escreve:

O professor Pastore eleva, incorretamente, os encargos sociais a 102,06% da folha por uma razão simples: incluir como encargos férias, o repouso semanal, o 13º, etc. Não são encargos. São direitos mínimos do trabalhador, a menos que se pretenda revogar a Lei Áurea, o que ainda não entrou na agenda das reformas.

Ademais, leciona Maior (2002) que alguns dos encargos e ditos custeados pelos empregadores, são na verdade dedutíveis na apuração do lucro tributável das empresas, como exemplo temos a alimentação de acordo com o Programa de

alimentação do trabalhador – PAT e o vale-transporte. Outros benefícios são previdenciários e estas parcelas são deduzidas das contribuições previdenciárias, como exemplo o salário maternidade e o salário família. Restando segundo o autor como custo do trabalho: a contribuição previdenciária, incluindo o seguro contra acidente de trabalho, o salário-educação e as contribuições a terceiros.

Pastore (1997) elucida que no caso brasileiro, tudo indica que o sistema atual começa a ser questionado. Algumas mudanças estão ocorrendo tanto no mercado de trabalho como no âmbito dos poderes públicos. Entra aqui a discussão maior no contexto brasileiro que é o impacto dos encargos sociais brasileiros que oneram as empresas e acabam por gerar esta “onda desregulamentadora”, onde direitos são confundidos com encargos, e onde o governo não quer abrir mão destes altos encargos, o que permitira a geração de emprego e renda.

É preciso se aprofundar no estudo da flexibilização no Brasil, conhecer as mudanças ocorridas e verificar onde o Brasil se encontra neste momento as relações trabalhistas.

Conforme abordado por Gonçalves (2007), nos primeiros seis meses do Governo Lula houve pontos positivos para os trabalhadores como: foi arquivado o projeto de alteração do art. 618 da CLT; não foi renovado o prazo de 60 meses da Lei nº 9.601/98, que diferenciava o FGTS dos trabalhadores contratados sobre a regência desta lei; no mês de abril foi reeditada a Portaria que classifica as reações não ionizantes como hipótese de periculosidade, o que desde dezembro não vinha acontecendo, pois a Portaria havia sido revogada e os trabalhadores em contato com tais elementos químicos só tinham direito à insalubridade, o que era economicamente prejudicial aos empregados.

Até agora existem propostas de reforma sindical, reconhecimento das centrais sindicais e o aumento de poder de arrecadação das mesmas. Propõem-se também a revogação do parágrafo único do art. 442 da CLT, impedindo a criação de cooperativas de trabalho, e muitas outras alterações de cunho processual, dentre elas a extinção de alguns recursos existentes.

O argumento mais comum para justificar a reforma trabalhista e sindical é o fato de a CLT ter sido promulgada em 1943, motivo pelo qual estaria obsoleta, devido às transformações operadas no mundo do trabalho.

O que não se debate é o fato da não existência da chamada CLT de 1943 como foi elaborada, posto que o referido diploma legal sofreu 900 alterações. Além do mais a Constituição de 1988, transformou irreversivelmente a CLT, vez que a Lei Magna vincula os demais diplomas jurídicos. Mais uma vez resta demonstrado à intervenção do Estado no mercado de trabalho, esta deveria ser a principal reforma. A regra deveria ser Estado garantindo os direitos fundamentais e trabalhadores, organizações, sindicatos e sociedade discutindo e achando as soluções para seus negócios e contratos.

São intensos os movimentos pela flexibilização no Brasil, é preciso cuidado e muito estudo sobre os modelos a serem seguidos, para continuarmos este trabalho buscamos conhecer estes novos modelos de relações trabalhistas flexibilizadas.

Cacciamali (2000) demonstra através do QUADRO 3 as mudanças que estão ocorrendo nas relações de trabalho que podem ser apreendidas por meio das alterações verificadas no conteúdo das leis e nos diferentes componentes do contrato individual e coletivo de trabalho.

QUADRO 3

Modelos Fordista e flexível de relações de trabalho

TIPOS E COMPONENTES DOS CONTRATOS	FORDISTA	FLEXÍVEL
Duração	Indeterminado	Diferentes arranjos.
Local	Fixo e subordinado diretamente a um único empregador	Pode varia e estar subordinado indiretamente a diferentes empregadores.
Jornada	Determinada, padronizada e em tempo integral.	Variável, não padronizada e pode ser em tempo parcial.
Horas-extras	Utilizadas. Remuneração maior imposta pela legislação	Práticas de compensação de horas.
Hierarquia	Definida. Predominância de níveis verticais.	Definida. Predominância de equipes e níveis horizontais.
Funções e Atividades	Bem definidas	Polivalência.
Organização do Trabalho	Hierarquizada. Valorização da senioridade.	Flexível exigindo formação profissional.
Salário	Fixo.	Fixo adicionado de componente variável ou somente variável.
Aumentos Salariais	Periódicos, vinculados à produtividade e indexados aos índices de preços ao consumidor.	Descontínuos, associados a metas, resultados, qualidade, adaptabilidade ou bonificações.
Estabilidade	Valorizada.	Valorizada apenas para o núcleo duro dos trabalhadores.
Rescisão de Contrato por Parte do Empregador	Restrições impostas pela legislação.	Diminuição ou eliminação das restrições impostas pela legislação.
Negociação Coletiva	Centralizada ou por setores.	Descentralizada, preferencialmente por empresa.
Contratos Coletivos	Definição de um contrato "modelo".	Perda da importância do contrato "modelo".

Fonte: Elaborado por Maria Cristina Cacciamali apoiando-se em Duval (1998), Hirata (1999) e Ozaki (2000)

O ambiente contemporâneo é o palco destas alterações do mercado de trabalho . Sob a ótica econômica Cacciamali (2000) menciona:

a imposição de diminuir custos devido à maior liberalização comercial e a necessidade de atingir níveis de competitividade adequados; mudanças tecnológicas em andamento, e seus reflexos sobre a organização do trabalho, e a perda do poder de barganha sindical em virtude da maior elasticidade da demanda de trabalho; e a perda do poder de barganha sindical em virtude da maior elasticidade de demanda de trabalho, e do cenário econômico recessivo.

Ainda conforme a autora, a construção de um modelo flexível de relações de trabalho passa por uma visão holística do mercado de trabalho, onde as organizações precisam: ajustar os insumos do trabalho, conhecer sua demanda, tornarem-se produtivas, terem capacidade de pagamento e oferecerem salários justos. Para alcançar estes objetivos é preciso se introduzir contratos de trabalho alternativos ao contrato permanente, e mudanças no tempo de trabalho e na remuneração. As negociações coletivas têm sido um instrumento privilegiado para alcançar estes objetivos.

Como anda a construção do modelo brasileiro, quais pontos já foram flexibilizados e quais ainda precisam evoluir. Este são os questionamentos que procuramos esclarecer na continuidade deste trabalho.

Pochman (2003) em seu estudo sobre os Impactos das experiências internacionais de reforma trabalhista e os riscos da flexibilização da CLT no Brasil, destaca que os países desenvolvidos, reunidos em torno da Organização de cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE, onde foram aplicados os princípios da flexibilização, a partir da década de 1980, buscando realizar “mudanças estruturais para alavancar o crescimento econômico sustentado” agiram de modo a se apoiarem nas forças de mercado e sua desregulação e a lutar contra a rigidez do sistema de relações de trabalho, protegido pelo Estado, sistema que “foi o principal acusado pela situação da crise, sobretudo pela escassez de empregos para todos”. Acrescenta que apesar dos resultados terem sido diferenciados:

[...] não apontaram para questões objetivas do ponto de vista do bem estar [...] o nível de emprego, refletido pela relação entre o total da ocupação e o total da população, não cresceu [...] não houve rebaixamento das taxas de desemprego [...] constatou-se o crescimento da precarização das condições e relações de trabalho notado pela elevação da participação do emprego parcial no total da ocupação. Pochaman (2003 – p. 215).

Emprego parcial sem proteção trabalhista submetido às contingências da economia de mercado.

Extraído dos estudos de Pochman (2003), o Quadro 4. abaixo, nos dá o sentido tomado pela flexibilização empreendida durante a década neoliberal, que tornou o mercado de trabalho brasileiro bastante flexível e com menor proteção social do emprego, porém, gerando desemprego e precarização da força de trabalho. São Leis, Medidas Provisórias (que acabam se eternizando), portaria, enunciados e decretos, todo um arsenal jurídico mobilizado, através dos braços do Estado Brasileiro que coíbe ações coletivas e sindicais que tentam resistir a precarização da força de trabalho.

QUADRO 4

Síntese da Reforma Trabalhista no Brasil

(Continua)

FLEXIBILIZAÇÃO	MEDIDA	OBJETIVOS
Contratual	<ol style="list-style-type: none">1. Cooperativa profissional ou de prestação de serviços (Lei 8949/94);2. Contrato por tempo determinado (Lei 9601/98);3. Contrato por jornada parcial (MP 1709/98);4. Suspensão do contrato de trabalho (MP 1726/98);5. Denúncia da Convenção 158 da OIT (decreto 2100/96);6. Setor público: demissão (Lei 9801/99 e lei complementar 96/99);7. Trabalho temporário (Portaria 2, 29/09/1996);	<ol style="list-style-type: none">1. Cria cooperativas de prestação de serviço, sem caracterização de vínculo empregatício (sem os direitos trabalhistas da CLT);2. Reduz critérios de rescisão contratual e as contribuições sociais;3. Estabelece jornada de até 25 horas semanais, com salário e os demais direitos proporcionais e sem participação do sindicato na negociação;4. Suspende o contrato de trabalho, por prazo de 2 a 5 meses, associado à qualificação profissional, por meio de negociação entre as partes;5. Elimina mecanismos de inibição de demissão imotivada e reafirma a possibilidade de demissão sem justa causa;6. Define limites de despesas com pessoal, regulamenta e estabelece prazo de 2 anos para as demissões por excesso de pessoal regulamentando a demissão de servidores públicos estáveis por excesso de pessoal;7. Redefine a Lei 6019/74 de contrato temporário, estimulando o contrato de trabalho precário;

	<p>8. Contrato para micro e pequenas empresas (Lei do Simples 9517/96);</p> <p>9. Terceirização (Portaria MTE de 1995 e Enunciado 331 do TST).</p>	<p>8. Estabelece a unificação de impostos e contribuições e a redução de parte do custo de contratação do trabalho;</p> <p>9. Favorece a terceirização do emprego e das cooperativas de trabalho.</p>
Tempo de trabalho	<p>1. Banco de Horas (Lei 9061/1998 e MP 331 do TST);</p> <p>2. Liberação do trabalho aos domingos (MP 1878-64/99).</p>	<p>1. Define a jornada organizada no ano para atender flutuações dos negócios e prazo de 1 ano para sua compensação, através de acordo ou convenção coletiva;</p> <p>2. Define o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, sem necessidade de negociação coletiva.</p>
Salarial	<p>1. Participação nos lucros e Resultados (MP 1029/94 e Lei 1010/2000);</p> <p>2. Política salarial (Plano Real – MP1053/94);</p> <p>3. Salário Mínimo (MP 1906/97).</p>	<p>1. Define a participação nos lucros e resultados (PLR) da empresa através da negociação coletiva de trabalho;</p> <p>2. Induz a “livre negociação”, através da eliminação da política de reajuste salarial o Estado e proíbe as cláusulas de reajuste automático de salários;</p> <p>3. Fim da correção do salário mínimo, sendo seu valor definido pelo Poder Executivo e introduz o piso salarial regional.</p>
Organização do Trabalho	<p>1. Fim do Juiz Classista (PEC 33-A/99);</p> <p>2. Limitação da ação sindical no setor público (Decreto 2066/96);</p> <p>3. Ultratividade acordo/convenção (MP 1620/98);</p> <p>4. Substituição de grevistas no</p>	<p>1. Acaba com o Juiz Classista na Justiça do Trabalho;</p> <p>2. Estabelece punição para servidores grevistas e limita o número de dirigentes sindicais;</p> <p>3. Inibe a validade de acordos e convenções até novos sejam renegociados entre as partes;</p> <p>4. Define a contratação temporária de até 3</p>

	setor público (MP 10/2001).	meses, renováveis, em caso de greve de funcionários públicos por mais de 10 dias.
Demissão	<ol style="list-style-type: none">1. Comissão de conciliação prévia – CCP (lei 8959/2000);2. Rito Sumaríssimo (Lei 9957/2000);3. Fiscalização do MTE (Portaria 865/95).	<ul style="list-style-type: none">• Estabelece condições de julgamento em primeira instância dos dissídios individuais, funcionando de forma primária, mas sem estabilidade para seus membros;• Define procedimento sumaríssimo para dissídio individual com valor abaixo de 40 vezes o valor do salário mínimo;• Restringe a autuação no caso de conflito da legislação com acordo/convenção e desincentivo a aplicação de multa trabalhista em caso de ilegalidade trabalhista.

Fonte: Pochman (2005)

O resultado desta década neoliberal é o desemprego avassalador e a precarização do trabalho, os sindicatos brigam para manter os direitos mínimos necessários à reprodução da força do trabalho.

Segundo Borges (2004), durante a ditadura militar (1964/1985) prevaleceu à repressão político-policial, nos anos neoliberais prevalece à repressão econômica traduzida em “cortes” de pessoal (demissões), em nome da saúde financeira das organizações.

Segue o autor dizendo que o governo diante de um quadro de desemprego em massa e de reestruturação econômica, lança sua Reforma Sindical e Trabalhista, tudo isto em nome da governabilidade. Um “novo” mundo do trabalho passa a ser redesenhado. A reforma sindical proposta pelo governo Lula começa a causar acalorados debates nas bases dos sindicatos. O clima é de preocupação e tensão. Essa reforma promete mexer com uma estrutura que já dura mais de 70 anos. A reforma em curso deverá abalar essa estrutura cristalizada, modificando radicalmente seu funcionamento e afetando costumes arraigados.

Diante de um tema tão explosivo, complexo e vasto, trazemos quatro questões básicas sobre o assunto: 1) a necessidade das mudanças; 2) a oportunidade da reforma; 3) a proposta concreta, seus retrocessos e armadilhas; 4) e o que fazer diante da reforma? Uma coisa é certa: mais do que nunca, será preciso intensificar a discussão sobre o tema nas bases sindicais e organizar e mobilizar os trabalhadores para interferir no rumo desta reforma estratégica.

A reforma sindical e trabalhista não está imune à pressão do capital. Só através da mobilização será possível garantir avanços na organização sindical dos trabalhadores; somente a pressão social, que preserve a autonomia diante do Estado e navegue com habilidade política, poderá evitar uma reforma sindical regressiva.

Quais são as propostas desta reforma? A seguir abordaremos esta questão que meche diretamente com o Direito individual do trabalhador.

2.4 A desregulamentação no direito individual do trabalho

É impossível de se executar uma desregulamentação geral do subsistema trabalhista, é preciso relacionar o que é imprescindível para se desestatizar ou aperfeiçoar no campo do Direito individual de trabalho. Abaixo, no QUADRO 5, elencamos algumas alternativas para esta desregulamentação

QUADRO 5 Propostas de desregulamentação da CLT

Capítulo da CLT	PROPOSTA
Identificação Profissional	Reduzir os artigos Introduzir controles informatizados Controles internos mais eficazes
Duração do Trabalho	Adoção de horário flexível
Férias	Tratar genericamente deste direito estabelecendo-se apenas sua duração mínima, a concessão e época.
Segurança e Medicina do Trabalho	Texto deveria ser mais simples assegurando a proteção à saúde, à vida e boas condições de trabalho. Elaboração de um modelo eficiente de fiscalização e punição de infratores.
Das Normas Especiais de Tutela	Desregulamentar Profissões, não faz sentido detalhar tantas, enquanto outras ficam de fora. Criação de um Código das Profissões.
Da Proteção ao Trabalho da Mulher e do Menor	Eliminar regras já constantes das normas gerais Adaptar as normas ao Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA ou criar norma única, afinal ambos disciplinam o trabalho do menor
Do Contrato Individual do Trabalho	Melhor definição do contrato individual
Da Remuneração	Investir nas negociações coletivas Estimular o diálogo entre os sindicatos e as empresas Regras gerais sobre as formas de salário, permitindo maior flexibilidade
Da Rescisão	Criação de controles externos, não legislados, a cargo das comissões de empregados Criação de mecanismos de proteção as rescisões imotivadas e arbitrárias

Fonte: Elaborado pela autora apoiando-se em Jorge Jatobá e Everaldo Gaspar (2003)

As propostas de flexibilização relacionadas no quadro 5 destacam a necessidade de respostas mais rápidas ao mercado de trabalho. Por outro lado, evidencia que algumas se baseiam na adoção de mudanças nas formas de organização e de gestão das empresas. Conclui-se que a flexibilização do trabalho (salários, emprego e tempo) é apenas uma das questões exigidas para uma resposta mais rápida das empresas às contingências do mercado. Segundo Jatobá e Gaspar (2003), fica evidenciado que os avanços das relações trabalhistas esta na relação direta da maturidade das partes em construir suas próprias leis, e, para que esse processo aconteça não basta pregar a livre negociação é necessário uma nova ordem social que orientará as relações trabalhistas a serem exercitadas no interior das organizações.

Segundo Gonçalves (2007), é preciso entender que o Estado como instituição não deve se ausentar dos meandros do mundo do trabalho. Deve sim, alterar as formas com as quais intervém no mercado e nas relações de trabalho. A proposta é de que o Estado reduza a sua intervenção e modernize as relações industriais e as instituições do mercado de trabalho. É preciso que o Estado escute as partes envolvidas neste processo, que substitua as instituições e normas por outras mais adequadas às necessidades da competição do mercado.

2.5 O trabalhador e a flexibilidade do contrato de trabalho

Segundo Marcon (1997), a premissa defendida pelas organizações de trabalho para a flexibilidade de contrato de trabalho é de que esta propiciaria, ao trabalhador, maior liberdade e autonomia nas suas escolhas de seu trabalho e o mesmo estaria readquirindo o controle sobre o tempo a ser gasto para realizar determinada tarefa.

O trabalhador, assim, reaveria o controle sobre o seu trabalho, passaria a ter maior empatia com o mesmo e teria maior valorização. Estaria diminuindo a pressão pelo cumprimento de prazos (tempo) para a realização das tarefas, estabelecendo uma relação menos autoritária e extenuante com o seu empregador.

A partir destas premissas conseguida com a flexibilização a empresa obteria maior produtividade e teria aumentada a sua capacidade competitiva.

Com a flexibilização o que vem ocorrendo, no entanto, é a desestruturação do mercado de trabalho, pois vem possibilitando a diminuição de empregos estáveis mas, em contrapartida, favorecendo o aumento da contratação de mão-de-obra temporária.

A flexibilização vem favorecendo a não proteção do pleno emprego, para o trabalhador, que tem respaldo na legislação trabalhista. Esta, baseada no contrato individual de trabalho, não coloca empecilhos para a demissão do trabalhador por parte do empregador.

A flexibilização do contrato de trabalho tem representado para o trabalhador o subemprego, a deterioração das condições de trabalho e de vida e a perda de direitos trabalhistas conquistados nas lutas dos trabalhadores. Pereira (1992, P.14) fala sobre isto:

[...], dependendo da situação econômica do país, os direitos trabalhistas ficariam postergados; enfim, uma inversão de valores, em que o Direito do Trabalho perderia sua expressão de humanismo jurídico (a serviço de um valor absoluto e universal, que é a dignidade do ser humano que trabalha) para valores meramente econômicos.

Conclui-se então que os trabalhadores passam a conviver sob o “domínio do medo”, onde a possibilidade do desemprego é latente, ou ainda, com a possibilidade de fazerem parte do setor informal da economia.

2.6 Flexibilização trabalhista: propostas dos empresários

Segundo pesquisa realizada por Silva (1998), a principal reivindicação dos empresários brasileiros é pelo aperfeiçoamento da legislação trabalhista, ela deve garantir a proteção e condições dignas ao trabalhador e segurança jurídica às empresas.

Para eles é inconclusiva as propostas de reforma apresentadas até o momento. É necessário disposição das partes envolvidas para o diálogo, fundamental para a promoção de avanços. As principais propostas e recomendações dos empresários na área trabalhista estão expostas no QUADRO 6 :

QUADRO 6

As propostas dos empresários para a flexibilização trabalhista

Item a ser flexibilizado	Proposta
Terceirização	regulamentação urgente permitir a terceirização de serviços inerentes a qualquer atividade da contratante, sem distinção entre atividade meio-fim
Despesa de contratação	reduzir os encargos sociais da folha de pagamento construir políticas para desburocratizar o processo de contratação do trabalhador- permitir o enquadramento do prestador de serviços autônomos no Simples Nacional
Conflito e insegurança jurídica nas relações de trabalho	aperfeiçoar, modernizar e simplificar a legislação trabalhista para eliminar vácuos e ambigüidades visando reduzindo a insegurança jurídica, ampliar o tratamento diferenciado às pequenas e médias empresas e permitir novas modalidades de contrato de trabalho mais flexíveis estimular na legislação o acordo entre as partes incentivar a criação e implantação das comissões de conciliação prévia aperfeiçoar a regulamentação de aprendizes desenvolver iniciativas para que a atuação do fiscal do trabalho tenha caráter mais educativo e

	<p>estabelecer regras que não dêem margem a interpretações da legislação</p> <p>definir políticas de formação e de incentivo para garantir a possibilidade de inserção profissional dos deficientes no mercado de trabalho</p>
Rotatividade	<p>estabelecer o aviso prévio proporcional ao tempo de empresa</p> <p>revisar a indenização sobre o valor do Fundo de Garantia na demissão para estabelecer gradação de percentual, em função do tempo do empregado na empresa, e extinguir o adicional de 10%</p> <p>aperfeiçoar os critérios de concessão do seguro desemprego</p>
Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST)	<p>migrar a legislação e fiscalização de SST da cultura de punição para cultura pedagógica da orientação, informação e treinamento</p> <p>criar políticas que conduzam à redução de custos nos investimentos em SST</p> <p>ajustar o Fator Acidentário de Prevenção (FAP) para que efetivamente beneficie empresas que investem em SST. O FAP é um instrumento criado pelo governo intuito de permitir a flexibilização das alíquotas de contribuição das empresas ao Seguro</p>
Acidente de Trabalho (SAT)	<p>revisar a metodologia e a base conceitual do Nexo Técnico Epidemiológico</p>
Previdenciário (NTEP) para evitar caracterizações injustas e inadequadas	<p>revisar as Normas Regulamentadoras – que regulamentam, fornecem instruções e parâmetros sobre SST – com o objetivo de simplificá-las e facilitar sua aplicação.</p>

Fonte: Silva (1998) adaptação da autora.

As reivindicações dos empresários brasileiros apresentadas no quadro 6 são importantes para atender as demandas do mercado globalizado, mas como eles mesmo propõe é necessário a participação de todos os envolvidos. É preciso garantir ao trabalhador seus direitos fundamentais, não há como se aceitar uma proposta de terceirização irrestrita quando as tomadoras não são solidárias aos atos de suas contratadas. Temos exemplo de várias terceirizadas que somem do mercado deixando seus trabalhadores sem receber seus direitos trabalhistas, até mesmo salários. Ai entra a intervenção do Estado que deve regular este aspecto da responsabilidade solidária.

Novos padrões vem modificando as relações de trabalho e os empresários devem ser mais participativos e democráticos. O que se pretende é ajustar as normas jurídicas existentes e as normas a serem criadas com a realidade econômica vigente de modo a contribuir para solucionar os problemas advindos da atual conjuntura. Mannrich (1998) coloca que a flexibilização exprime o processo de ajustamento das instituições jurídicas às novas realidades da sociedade capitalista. A maior dificuldade é estabelecer quais são os limites mínimos a serem observados.

Importante ressaltar a observação que faz Martins (1997), de que a flexibilização pode ser conveniente para alguns fins, sem perda do sentido do direito do trabalho, mas deve ser acompanhada da adoção de outras medidas.

Uma coisa é certa: a flexibilização dos direitos trabalhistas, sozinha, não cria empregos e, muito menos, bons empregos. Esses dependem de vários fatores, sobretudo de pesados investimentos nos setores público e privado (Pastore, 1996).

Registre-se as palavras de Orlando Teixeira da Costa (1998) que 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 florescimento de relações de colaboração amigável e de auxílio recíproco.

- Creio que a justiça social só pode ser atingida se todos concordarem em praticá-la em conjunto.
- Creio que a 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" (COSTA, 1999: 106).

Todas as propostas das partes envolvidas devem passar por ampla discussão e análise antes de sua implementação. Temos que fugir da possibilidade de retrocedermos na história.

2.7 A função estratégica da área de recursos humanos

A área de recursos humanos vem ao longo do tempo e a partir das necessidades de mudanças percebidas pelas organizações, assumindo um papel de destaque nas organizações. Segundo Tose (1997, apud Marras, 2000) a administração de Recursos Humanos passou historicamente por cinco fases evolutivas antes de 1930 era a função contábil, de 1930 a 1950 a função se preocupava com o aspecto legal, de 1950 a 1965 foi uma preocupação tecnicista, de 1965 a 1985 a preocupação era administrativa e de 1985 até a atualidade a preocupação está focada no nível estratégico.

A administração de Recursos Humanos esta funcionalmente subdivida em cinco subsistemas, a partir de sua consolidação como atividade sistêmica. Segundo Chiavenato (1997). Os subsistemas são: provisão, aplicação, manutenção, desenvolvimento e monitoração; todos são indispensáveis e cada qual se ocupa de atividades específicas como sintetizadas no QUADRO 7.

QUADRO 7

Os subsistemas de administração de RH e suas principais atribuições

Subsistema	Atividade
Provisão de Recursos Humanos	Pesquisa de mercado de Recursos Humanos Recrutamento Seleção Integração
Aplicação de Recursos Humanos	Análise e descrição de cargos Planejamento e alocação de Recursos Humanos Plano de carreiras Avaliação de desempenho
Manutenção de Recursos Humanos	Administração de salários Benefícios sociais Higiene e segurança do trabalho Relações trabalhistas
Desenvolvimento de Recursos Humanos	Treinamento Desenvolvimento de Recursos Humanos Desenvolvimento organizacional
Monitoração de Recursos Humanos	Bando de dados Sistema de informação Auditoria de Recursos Humanos

Fonte: Chiavenato (1997). Adaptação da autora.

Qual a função da área de Recursos Humanos dentro do novo contexto? Qual a relação da “flexibilização” e a atividade de Administração de Recursos Humanos?

Neste momento faz-se necessário tecer um paralelo dos subsistemas e suas formas de aplicação passadas e atuais, conforme QUADRO 8.

QUADRO 8

Os subsistemas de recursos humanos suas aplicações passadas e atuais.

Subsistema	Passado	Presente
Provisão de Recursos Humanos	Processo seletivo - “homem certo para o cargo certo”, ou seja, processo seletivo focado no cargo	“Colocar a pessoa certa na empresa certa” Seleção por competências
Aplicação de Recursos Humanos	Garantir o desempenho das tarefas pré-determinadas pelo manual de cargos Avaliação de desempenho focada na execução das tarefas pré-determinadas de acordo com os critérios pré-estabelecidos pela empresa	Pleno uso dos potenciais do indivíduo Desenvolver os indivíduos através dos sistemas de avaliação de desempenho e gestão de carreiras mais flexíveis O Cargo passa para o segundo plano e em primeiro vem à estratégia da empresa e o potencial do indivíduo.
Manutenção de Recursos Humanos	Estabelecer salários e carteiras de benefícios que respeitam o equilíbrio interno e externo, cargos e salários em faixas salariais equacionadas. Atividades voltadas para evitar problemas trabalhistas	Modelo de remuneração variável Programas de participação nos lucros e resultados Compensar o trabalhador pelo potencial que este tem e pelo valor que agrega a empresa. Relações trabalhistas focadas na negociação e entendimento entre a classe trabalhadora e o empresariado

		Postura preventiva de problemas trabalhistas Investimento da qualidade de vida no trabalho
Desenvolvimento de Recursos Humanos	Modelagem do empregado ao cargo, através de Treinamento	Desenvolvimento de competências, através da educação Prática de gestão com grupos e células que atribuem ao trabalhador o controle sobre a atividade Novas metodologias de treinamento e educação
Monitoração de Recursos Humanos	Controle e garantia do cumprimento das tarefas	Controles necessários a gestão, proporcionam informações gerenciais para tomada de decisão e planejamento organizacional

Fonte: Elaborado pela autora

O principal foco da flexibilização é o de garantir à empresa competitividade e adaptabilidade ao mercado, globalizado, dinâmico, exigente e mutante. É na relação com as pessoas que a função de Recursos Humanos passa a desempenhar um papel de destaque, uma vez que é necessário o desenvolvimento de competências que garantam o bom desempenho dos indicadores e abarquem todas as dimensões da flexibilidade.

Salerno (1995,) propõem dimensões para a flexibilização e suas correlações com os novos modelos de gestão de pessoas, que se fundamentam na competência e no entendimento entre capital e trabalho. No QUADRO 9 estas correlações são apresentadas esquematicamente.

QUADRO 9

As dimensões da flexibilização e suas correlações com os novos modelos de gestão de RH

Dimensões da Flexibilização	Definição	Proposta de gestão de RH
Flexibilização social extra-empresa	Relacionamento com a legislação trabalhista e com os sindicatos mais calcada na negociação e entendimento.	Relacionamento com a legislação trabalhista e com os sindicatos mais calcada na negociação e entendimento
Flexibilização estratégica	Refere-se à capacidade da empresa poder mudar sua estratégia do negócio ou de produção sem incorrer em perdas significativas.	Modelos de gestão de pessoas mais flexíveis e que estimulam a multifuncionalidade.
Flexibilização para suportar erros de previsão	Refere-se à capacidade de resposta a partir do sistema de informação gerencial.	Competências desenvolvidas e sistemas de informação de Recursos Humanos integrados com as demais atividades da área e capaz de proporcionar informações para decisão gerencial.

Fonte: Salerno (1995) Adaptação da autora

Observando o QUADRO 9, percebe-se que uma organização composta por pessoas só conseguirá realizar a flexibilização se as pessoas envolvidas tiverem competências, habilidades e conhecimento macro da empresa que lhes permitam pensar em todas as possibilidades com segurança. Os novos modelos propostos na gestão de recursos humanos por competência vêm para dar suporte a esta transição entre o modelo atual para o modelo flexibilizado de relações de trabalho.

Atualmente observa-se que a função Recursos Humanos vem se pautando em modelos de gestão fundamentados no aproveitamento e desenvolvimento de competências e numa relação mais madura entre capital e trabalho, respaldada na negociação e entendimento que vêm como suporte para atingir a flexibilização.

Focou-se neste trabalho a relação entre o capital e trabalho, que se enquadra na Flexibilização social extra-empresa de Salermo. Vivemos uma eterna negociação entre os seus níveis de força. As propostas de flexibilização nos leva a repensar a realidade jurídico-econômica das relações de trabalho, analisar e adaptar-se às mudanças agindo de maneira ética e consciente para corrigir suas distorções. É preciso lembrar que as relações de trabalho não se restringem à área jurídica, mas transitam pela esfera das relações humanas. Eis o desafio do gestor de Recursos Humanos.

O papel do Recurso Humano vem sofrendo grandes transformações, ocorrem gradativamente, saiu de uma visão burocrática e vem assumindo na atualidade uma posição estratégica nas organizações. A organização deve englobar na sua estratégia as boas praticas de Recursos Humanos, deve abrir espaços para a participação dos trabalhadores nas decisões e rumos da empresa.

O reconhecimento da importância central estratégica dos empregados e de seu envolvimento na empresa eleva a importância e a centralidade da administração de Recursos Humanos. (Galbraith et al , 1995, p.213)

Segundo Huselid et al. (1997), uma estratégia voltada para a administração de Recursos Humanos envolve um projeto e implementação de um jogo de políticas internas consistentes e práticas que assegurem o capital humano da empresa, contribuindo para a realização dos objetivos dos negócios.

Se antes a administração de Recursos Humanos preocupava-se com os aspectos legais e burocráticos dos empregados, agora deve preocupar-se com a flexibilização das relações de trabalho.

Continua havendo a necessidade de que a função de Recursos Humanos seja a de um guardião dos Recursos Humanos da organização e, às vezes, um advogado para o que é ético e justo no trato com empregados e comunidade (Galbraith et al, 1995, p. 214).

Concluimos que os executivos de RH são os grandes agentes de mudanças, eles podem e devem utilizar novas formas de remuneração e flexibilização nas relações de trabalho. Uma gestão de pessoal moderna utiliza-se de ferramentas como o PPLR (programa de participação nos lucros e resultados), banco de horas e compensação de jornada semanal, podendo gerar mais flexibilidade nos horários e tornar mais eficiente a prestação de serviços, bem como de negociações para turnos. O uso destas ferramentas envolve negociações sindicais e geram a noção de que as leis devem ser modernizadas, o que acaba por amadurecer as relações com os sindicatos e traz mais eficiências às organizações.

2.8 O impacto das reformas no mercado de trabalho e nas políticas de RH

Segundo Zylberstajn (2003), na última década o Brasil passou por mudanças significativas, temos uma economia estável, com inflação baixa em um ambiente de responsabilidade fiscal, o governo vem demonstrando preocupação com as questões sociais e ganhamos expressão internacional. Tudo isto transformou o Brasil em um país mais forte. Alcançamos um patamar de desenvolvimento econômico que nos projeta entre as economias mais fortes do mundo, ampliando as responsabilidades do país no cenário mundial. Essa evolução acaba por evidenciar o quanto ainda é preciso ser feito, principalmente para estimular um crescimento sustentável e manter a economia estável.

O autor segue afirmando que a hora é de investir na excelência em gestão. Como conduzir políticas de Recursos Humanos que objetivam melhorias nas condições e relações de trabalho em troca de políticas que levam a precarização das relações de trabalho?

O grande dilema da área de Recursos Humanos é enfrentar a realidade da precarização das relações do trabalho, tentando equilibrar estas relações buscando para

o trabalhador melhorias das condições de trabalho e vida, para obter através do trabalhador o diferencial competitivo humano das organizações.

Este diferencial competitivo humano só vai ser alcançado pelas organizações quando elas posicionarem o trabalhador como recurso essencial para obtenção de lucro, e não como custo. É necessário que se valorize o ser humano, gerando comprometimento em troca do lucro.

A flexibilização das relações trabalhistas é uma contradição ao discurso humanista das organizações e é colocado em discussão. Wood (2001, p.155) escreve que:

atualmente as organizações estão utilizando-se da retórica para através dos campos discursivos, arranjados e articulados na forma de um texto específico, com o objetivo persuasivo de naturalizar situações e opiniões, neste caso a persuasão tem como ancoragem a manipulação.

As organizações brasileiras precisam deixar o discurso e considerar o trabalhador como ser humano integral, não apenas com competências, mas também como um ser de vontades e de sentimentos, dotado de uma vida interior, e que possui uma história pessoal e social.

É preciso termos gestores de Recursos Humanos que criem vantagens competitivas para a organização, mas que também criem vantagens para os trabalhadores.

Esta nova perspectiva talvez seja uma das maneiras de desenvolver uma gestão estratégica de pessoas, que dentro das organizações tenha sustentabilidade e que através desta gestão, ocorra o equilíbrio nas relações entre capital e trabalho, e se projete uma real vantagem competitiva, tanto para o capital quanto para o trabalho.

3 METODOLOGIA

3.1 Natureza e método da pesquisa

Esta pesquisa é uma pesquisa teórica, qualitativa e exploratória uma vez que envolveu um levantamento bibliográfico sobre o tema, objeto do estudo que foi a flexibilização. (SELLTZ et al., 1967, p. 63). Vale ressaltar que boa parte dos estudos exploratórios pode ser definida como pesquisa bibliográfica.

Segundo Gil (1999), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.

Já para Mattar (1999), um estudo bibliográfico é uma das formas mais rápidas e econômicas de amadurecer ou aprofundar um problema de pesquisa através do conhecimento dos trabalhos já feitos por outros. Para Vergara (2013) a pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas e periódicos científicos, monografias, dissertações, teses e redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral. A pesquisa bibliográfica fornece instrumental analítico para qualquer outro tipo de pesquisa. O material publicado pode ser de fonte primária ou secundária. De acordo com Salomon (2004), a pesquisa bibliográfica fundamenta-se em conhecimentos proporcionados pela Biblioteconomia e Documentação, entre outras ciências e técnicas empregadas de forma metódica envolvendo a identificação, localização e obtenção da informação, fichamento e redação do trabalho científico. Esse processo solicita uma busca planejada de informações bibliográficas para elaborar e documentar um trabalho de pesquisa científica.

O presente trabalho utiliza o referencial da pesquisa bibliográfica, entendida como o ato de indagar e de buscar informações sobre determinado assunto, através de um levantamento realizado em base de dados nacionais e estrangeiros, com o objetivo de detectar o que existe de consenso ou de polêmico no estado da arte da literatura (Biblioteca Central da Universidade de Brasília < http://www.bce.unb.br/serviços/pesq_bibliografica.php>).

3.2 Procedimentos metodológicos

Esta pesquisa bibliográfica foi desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros, documentos, revistas especializadas, artigos científicos, dissertações, teses e bases eletrônicas de dados.

De acordo com GIL (2002) As fontes bibliográficas são em grande número e podem ser assim classificadas: a) livros de leitura corrente que incluem obras literárias e obras de divulgação; b) livros de referência informativa/recessiva que incluem dicionários, enciclopédias, anuários e almanaques; c) publicações periódicas que incluem jornais e revistas além de impressos diversos.

3.3 Vantagens da pesquisa bibliográfica

A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente. Essa vantagem torna-se particularmente importante quando o problema de pesquisa requer dados muito dispersos pelo espaço. A pesquisa bibliográfica também é indispensável nos estudos históricos. Em muitas situações, não há outra maneira de conhecer os fatos passados se não com base em dados bibliográficos.

3.4 Abrangência da pesquisa e critério de busca

Esta pesquisa bibliográfica abrangeu grande parte das referências já tornadas públicas em relação ao tema, objeto deste estudo. Norteado pelas palavras-chave Gestão de Recursos Humanos; Relações trabalhistas, Flexibilização das relações de trabalho e Desregulamentação das relações de trabalho representativas da forma como o assunto é tratado na literatura, procedeu-se a uma pesquisa bibliográfica e eletrônica que analisou desde documentos importantes como a Constituição da República Federativa do Brasil e a Consolidação das Leis do Trabalho até os livros e artigos de periódicos científicos mais recentes.

3.5 Análise das informações coletadas

As informações coletadas foram analisadas seguindo as perspectivas da análise temática (Minayo, 2006), sendo inicialmente procedida a leitura flutuante de todo acervo, a identificação dos eixos temáticos e aferidos seus respectivos núcleos de sentido, segundo critérios de credibilidade das fontes de pesquisa, autoridade do autor, isto é, que escreveu o livro ou o artigo científico, se ele conhece bem o assunto, se é pesquisador da área e qual é a sua linha de pesquisa, tipo de informação, se é informação científica que já passou por avaliação de autores da área como artigos de revistas científicas listadas pelo Qualis, atualidade dos textos, exceto os clássicos importantes pelo seu valor histórico e pelas suas contribuições, preferência por textos escritos em língua portuguesa visando a um melhor entendimento do assunto, editoras com comissão editorial vinculadas às Universidades, pontos de vista diferentes dos autores sobre o tema pesquisado.

4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Na revisão de literatura, o objetivo foi levantar informações sobre os conceitos-chave que nortearam a pesquisa. Foram identificados vários autores tratando de forma diferente o conceito de flexibilização e outros a ele associados. As análises e discussões subsequentes tem como foco o impacto das reformas no mercado de trabalho e nas políticas de RH, os prós e os contras ao processo de flexibilização e as tendências atuais no Brasil.

4.1 As principais correntes da flexibilização

Segundo Nascimento (2009), existem correntes que se posicionam a respeito do assunto, das quais três são as principais: a flexibilista, a antiflexibilista e ainda a semiflexibilista. E as caracteriza assim:

A corrente flexibilista defende que o Direito do Trabalho passa, atualmente, por uma fase de adaptação à realidade, depois de ter passado pelas outras fases de conquista e promocional. Assim, deveria ser possível, para que se modernizassem as relações de trabalho no país, que as convenções coletivas de trabalho pudessem ter cláusulas flexibilizantes do contrato de trabalho, possibilitando maior adequação à realidade da época, do setor, do tamanho da empresa, etc. Assim, se o país passa por uma época de crise econômica, não há lugar para a exacerbação dos direitos trabalhistas, o que existirá somente em épocas de abundância, ou seja, os direitos trabalhistas existiriam como reflexos da economia e não seriam inerentes à condição de empregados, de força de trabalho.

A segunda corrente, a antiflexibilista, defende que a tentativa de flexibilização é uma forma velada de acabar com os direitos dos trabalhadores, pelos quais estes lutaram. Com o fim da intervenção do Estado, através da Lei, nas relações de trabalho, estaria o trabalhador sem a possibilidade de garantir os direitos mínimos, básicos, já que este é a

parte hipossuficiente na relação de trabalho. Seria um pretexto para o retorno à barbárie, à escravidão.

E, por fim, um terceiro posicionamento seria o dos semiflexibilistas, que acreditam que a flexibilização deve acontecer, mas por iniciativa dos trabalhadores e de forma gradual e de negociação.

De acordo com Gonçalves (2007), no Brasil, são vários os argumentos utilizados contra e a favor da flexibilização. Um dos principais argumentos, pró flexibilização, é a possibilidade de criação de novos postos de trabalho com a diminuição dos encargos sociais e conseqüentemente a diminuição do desemprego. A impossibilidade de criação de cláusulas contratuais válidas faz com que todos os encargos sociais presentes na CLT sejam aplicáveis em todos os contratos. Os defensores desta corrente defendem que os encargos sociais no Brasil são demasiadamente altos, o que acarreta a redução da contratação de novos empregados e pouca criação de postos de trabalho. E o principal argumento contra a flexibilização é a perda de direitos já conquistados, em suma a precarização do trabalho.

A absorção de teses econômicas pelo Direito do Trabalho é a tônica da flexibilização. São teses neoliberais que propõem a mínima intervenção do Estado e apregoam a negociação como solução de impasses. No Brasil a flexibilização vem caminhando com o crescimento econômico do país e as correntes a favor e contra a flexibilização se apresentam, impondo novas formas as relações de trabalho.

4.2 Posições em favor da flexibilização no Brasil

Há no Brasil juristas, economistas e até sindicalista que defendem a flexibilização. Parece ser este o caso, por exemplo, de Maria Aparecida Medadro da Coordenadoria de Direitos Humanos Gênero e Cidadania da Social Democracia Sindical e Neuza Barbosa de Lima, da Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres da Força Sindical, em texto denominado “Por que promover reformas trabalhistas” (2003, p. 125).

Precisamos mudar a lógica do sistema atual, de uma legislação rígida, engessada e que não é cumprida – principalmente entre as categorias mais vulneráveis – criando dificuldades inclusive para o Terceiro Setor que desenvolve trabalho importantíssimo na área social e de cidadania, e encarar a realidade nas relações de trabalho: o sistema econômico vem acelerando o processo de redução do número de trabalhadores (as) empregados (as) com carteira assinada. A lógica atual é da exclusão

Portanto, o Direito do Trabalho não deveria ter um papel tão relevante no controle dos conflitos trabalhistas. O que se vislumbra é a intervenção mínima do Estado e o estabelecimento da livre negociação.

Os adeptos à flexibilização sustentam a tese de que nos casos com empresas com dificuldades econômicas será mais favorável continuar empregado em condições inferiores, do que transformar-se em desempregado.

O que se tem em comum em todas as opiniões, acima elencadas, é o fundamento econômico da flexibilização. Nenhuma das posições traz argumentos jurídicos, há um desprezo aos princípios e normas trabalhistas e o esquecimento da história de luta dos trabalhadores. Neves (2002, p.1) corrobora:

a principal crítica que se faz aos adeptos da chamada flexibilização do Direito do Trabalho é que sua filosofia se assenta tão somente numa mística do mercado como regulador natural e insubstituível da economia a possibilitar a verificação dos direitos do trabalhador.

4.3 Posições contrárias a flexibilização no Brasil

Gonçalves (2007) argumenta que sob o pretexto de se acompanhar a globalização, o ordenamento jurídico das relações de trabalho e relegado ao esquecimento. Flexibilizando-se ou desregulamentando-se se instala o chamado “dumping social”

(prática na qual se busca vantagens comerciais através da adoção de condições desumanas de trabalho). Em nome da flexibilização e em detrimento da sua vantagem competitiva empresas deixam de pagar direitos aos seus empregados e acabam auferindo mais lucro. Para os trabalhadores a idéia de flexibilizar os seus direitos é um retrocesso social.

Andrade (2005, p.101) contesta as idéias favoráveis à flexibilização, assim se pronunciando:

É muito simples pregar 'Livre Negociação' num ambiente como esse – marcado pelo desemprego, ou subemprego, a miséria, baixíssimos salários, concentração de rendas, índices alarmantes de lucratividade. É muito simples porque um dos atores – enfraquecido, preocupado em preservar os empregos existentes e ameaçado pela instabilidade e pela imensa legião de desempregados que batem as portas das fábricas – não tem qualquer possibilidade de sucesso, no sentido de implementar melhorias nas condições de vida e de trabalho dos seus representados.

Os números e a repercussão social contrariam as afirmações pró-flexibilização, já que as medidas tomadas apenas agravaram a precariedade das relações de trabalho e foram ineficazes quanto à questão do desemprego.

De acordo com o IBGE (2002) a taxa de desemprego e o tempo que o trabalhador leva para conseguir um novo emprego aumentaram. Além disso, a renda do trabalhador vem se reduzindo nos últimos anos. Não nos alongando em citação de números que evidenciam a precarização da mão-de-obra decorrente da flexibilização de direitos trabalhistas.

A flexibilização não gerou emprego nos países Europeus e não houve o resultado esperado. No Brasil com a adoção de medidas flexíveis não foi diferente, pois não houve os resultados esperados.

Para Rimoldi (2000, p. 226):

a flexibilização é um fenômeno que só pode florescer em países ricos, onde há uma filosofia em metodologia do consenso muito desenvolvida, a participação dos trabalhadores é intensa, as convenções bastante desenvolvidas e os sistemas de seguridade social muito eficientes.

Os argumentos contra a flexibilização são veementes e pedem que seja a Constituição seja respeitada, é preciso garantir que vivemos em um Estado Democrático de Direito, devendo ser estes os limites à flexibilização.

4.4 Atualidade e tendências da flexibilização no Brasil

Gonçalves (2007), relata que ao longo de décadas o Brasil desenvolveu um enorme aparato de leis e sentenças como tentativa de organizar o mercado de trabalho. Depois de tanto esforço o que se verifica é que o aparato legal está cada vez menor e a parcela maior da população economicamente ativa está no mercado informal, fora da proteção legal.

O que podemos verificar, de acordo com Gonçalves (2007), é um grande aumento dos conflitos entre empregado e empregador. Os tribunais estão lotados de ações, aproximadamente 2,2 milhões de processos em andamento. Os pedidos dos empregados levados nos processos que darão entrada hoje nos tribunais são exatamente iguais aos que deram entrada ontem e há dez anos. A capacidade da justiça de inibir novos processos é nula. O que se comprova hoje é que o sistema brasileiro de resolução de impasses através da Justiça do Trabalho tem se constituído em estímulo ao conflito entre as partes.

O país está parado neste ponto; Ninguém tem feito nada para que as mudanças constitucionais necessárias aconteçam. A desculpa é sempre a mesma: "O momento político não é oportuno. Elas são impopulares".

Mas, quando será oportuno? Sempre haverá forças políticas interessadas em combater mudanças impopulares e, com isso, capitalizar no mercado de votos. As mudanças constitucionais só ocorrerão depois que o mercado declarar a obsolescência da legislação em face de acordos realizados diretamente entre as partes interessadas.

Gonçalves (2007) conclui que o Brasil não será diferente dos outros países. Onde as mudanças ocorreram pela via democrática, à flexibilização da legislação trabalhista foi à última a acontecer. As mudanças se iniciam pela reforma administrativa, depois tributária e fiscal e por ultimo no campo social - previdência e trabalho.

Com a abertura da economia as forças de mercado se tornam cada vez mais fortes e continuarão operando mudanças. Os monopólios na área trabalhista já não poderão continuar a existir, como exemplo temos o monopólio sindical no campo da negociação e o monopólio da Justiça do Trabalho no campo da resolução de conflitos.

No passado os conflitos eram empurrados para fora da empresa e no futuro terão que ser tratados na própria empresa. A participação de todos os envolvidos deverá aumentar e a busca da negociação forçara a redução do aparato legal. As novas formas de resolução de conflito concorrerão com a Justiça do Trabalho.

A flexibilização é o prelúdio de grandes mudanças. O processo poderá ser acelerado por força da intensa concorrência internacional e da crescente pressão interna por melhores condições de trabalho.

A flexibilização das relações trabalhistas é uma realidade mundial. Seus efeitos estão surgindo e começam a se esboçar as propostas flexibilizadoras de direitos trabalhistas, fomentadas pelas negociações particulares entre trabalhadores, empregadores e sindicatos que buscam soluções para seus impasses.

5 CONCLUSÃO

Com o desenvolvimento do presente trabalho, buscou-se trazer maiores esclarecimentos acerca deste tema, compreendê-lo e debatê-lo de forma mais objetiva, principalmente pela realidade brasileira, em que, cada vez mais, a iniciativa privada busca solucionar seus conflitos sem intervenção do Estado.

As pesquisas na literatura apontaram a nova realidade das relações de trabalho, que nos leva a afirmativa de que o problema proposto neste trabalho foi resolvido: a flexibilização vai de encontro com as novas praticas de Recursos Humanos das organizações. As novas propostas flexibilizadoras tem gerado turbulências no mercado de trabalho, que são acalmadas pela livre negociação e com respeito aos direitos constitucionais.

Caracterizou-se os impactos da globalização que trouxe nos últimos anos para o Brasil o desemprego que cresce e vem acompanhado pela crescente flexibilização do mercado, este desemprego vem se tornando um drama nacional. O trabalhador desempregado busca no mercado informal a sua manutenção. As estatísticas escondem esta brutal realidade. A queima de empregos de qualidade, principalmente nas indústrias e bancos, em detrimento de empregos precários, que são parcialmente compensados pela geração de empregos no comércio e nos serviços.

É preciso repensar o sistema de custeio da previdência social que gera cobrança de encargos elevados, o que contribui para esta queima de empregos de qualidade. É necessário cobrar do governo uma boa administração do patrimônio da previdência, evitando a corrupção existente nesta entidade federal. Esta medida com certeza permitirá que a previdência se torne uma entidade sustentável e possa reduzir esta cobrança elevada de encargos, o que contribuirá para a manutenção dos empregos e redução de terceirizações que geram subempregos.

Analisamos a crise do direito do trabalho que também foi atingido pelo fenômeno da globalização e da flexibilização, interferindo nas relações entre trabalhadores e empregadores. Os defensores da flexibilização pregam a necessidade do Estado se afastar da regulação das relações trabalhistas, passando as condições de trabalho para serem reguladas pelas partes interessadas como o mínimo amparo legal. Certo é que o ordenamento jurídico brasileiro tem duas frentes reformistas: uma buscando adaptar as normas trabalhistas aos tempos modernos (reforma trabalhista) e outra buscando adequar o sistema sindical brasileiro à evolução social pós constituição federal de 1988 (reforma sindical).

Verificou-se os prós e contras da flexibilização, e percebeu-se que há duas correntes de pensamento sobre a flexibilização: a corrente contrária acredita que o principal efeito da flexibilização trabalhista é a perda ou diminuição de direitos do empregado e a corrente pró-flexibilização que acredita que a flexibilização representa a substituição da intervenção do Estado pela capacidade de negociação coletiva.

Apontou-se as propostas flexibilizadoras no Brasil e o que se destaca no processo brasileiro é a proposta de reforma trabalhista, que preconiza a mínima intervenção estatal nas relações trabalhistas, deixando para a iniciativa privada, individual e coletiva, a regulamentação das condições de trabalho e dos direitos e obrigações advindas da relação de emprego, tudo isto, sob a argumentação de que haverá um aumento nos postos de trabalho. O consenso na literatura é de que os efeitos da flexibilização no curto prazo tendem a ser negativos (desemprego, geração de subempregos, etc.). Permanecendo a questão, ainda sem resposta definitiva, se os efeitos em longo prazo tenderão a superar os negativos de curto prazo.

Apesar das cautelas e dúvidas apresentadas quanto à flexibilização, acredita-se que a desestatização das relações de trabalho trará importantes benefícios para o aprimoramento da gestão de pessoas no Brasil.

Os impactos da flexibilização nos processos de Recurso Humanos leva a reflexão de que é possível numa prática capitalista, uma boa convivência entre empresa e trabalhador, empresas mais humanizadas nas suas relações, o Recursos Humanos tendo um papel de mediador dos interesses do trabalhador e um cooperador dos sindicatos e ao mesmo tempo atender os interesses da empresa, buscando resultados e lucratividade. As relações entre as organizações e os trabalhadores traz novos estilos de gestão, mais flexíveis e democráticos, contribuindo para um novo modelo organizacional, onde algumas práticas flexibilizadoras são aplicadas como por exemplo horário flexível, remuneração variável, participação nos resultados, entre outros. Concluimos que a gestão de Recursos Humanos ganhou papel estratégico nas organizações, deixando de ter um papel legal e burocrático. Este papel estratégico do Recursos Humanos pode abrir espaços para a participação dos trabalhadores nas decisões das organizações.

Os efeitos da flexibilização, ainda estão surgindo no dia-a-dia da sociedade e nas relações de trabalho, é preciso ter muito cuidado, devemos flexibilizar sim, mas dentro dos limites aceitáveis pelo sistema jurídico e respeitando os direitos fundamentais do trabalhador, não podemos deixar que se retroceda aos primórdios das relações de trabalho.

Por fim, o que é fundamental no processo de flexibilização é a conscientização para uma nova postura frente aos fatos relacionados às relações trabalhistas, onde se faz necessário a redução da intervenção estatal, a implementação da livre negociação, o respeito às necessidades elementares da pessoa humana e a distribuição dos louros do desenvolvimento econômico.

Outros fatores referentes ao tema poderão ser mais discutidos, tais como outros modelos de relações de trabalho, uma vez que o presente trabalho faz parte de um trabalho maior, em outro momento poderemos discutir melhor o assunto, até com maior aprofundamento.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Leonardo Sales de. **Direitos Laborais**: Da conquista ao desbarato, ante a flexibilização trabalhista contemporânea, Disponível em <<http://www.uj.com.br/publicacoes/doutrinas/default.asp?action=doutrina&coddou=2143>>. Acesso em 17/05/2013.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes. **Princípios do Direito do Trabalho – Fundamentos Teóricos Filosóficos**. São paulo: Ed. LTr, 2005.

Biblioteca Central da Universidade de Brasília < http://www.bce.unb.br/serviços/pesq_bibliografica.php>.

BONAVIDES, Paulo. **Do país constitucional ao país neocolonial**: a derrubada da Constituição e a recolonização pelo golpe de Estado institucional. 3. Ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

BORGES, Altamiro. **A reforma sindical e trabalhista do governo Lula**. Ed. Anita Garibaldi: são Paulo, 2004.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, promulgada em 05 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, Subsecretária de Edições Técnicas, 2006.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**, promulgada em 01 de Maio de 1943. Brasília: Casa Civil, Subsecretária de Edições Técnicas, 2006.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão 6876**. Proferido pela Segunda Turma do TST em Recurso de Revista. Recorrente: Fertisul S/A, Recorrido: Morency Goulart Gonçalves, Redator Min. José Luciano de Castilho Pereira, Brasília, 23 de Outubro de 1996.

CACCIAMALI, M. C.. **A Flexibilização Restrita e Descentralizada das Relações de Trabalho no Brasil**. Revista Brasileira de Estudos do Trabalho. São Paulo, vol.2, n2 , p. 91-120, 07/2002.

CHIAVENATO, I.. **Recursos Humanos**. São paulo: Ed. Atlas, 1997

CHIARELLI, Carlos Alberto. O Trabalho e o Sindicato: evolução e desafio. São Paulo: LTr, 2005.

CHIARELLI, Carlos Aberto. **Trabalho: Do hoje para o amanhã**. São Paulo: LTr; Caxias do Sul, RS:Universidade de Caxias do Sul: 2006

COSTA, Orlando Teixeira Filho da. **O Direito do Trabalho na Sociedade Moderna**. São Paulo: LTr, 1999.

DUVAL, G.. **L'Entreprise Efficace à L'heure de Swatch et Mc Donald's**. Paris: Ed. Syrus, 1998.

FERREIRA, A. B.. **Novo Aurélio Século XXI: O dicionário da Língua Portuguesa**. São Paulo: Ed. Nova Fronteira, 1999.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Editora Atlas, 1999.

GOIS, Andelmo Cesar Lins de. **A flexibilização das normas trabalhistas frente à globalização**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1145>>. Acesso em 10/05/2013.

GONÇALVES, Antonio Fabrício de Matos. **Flexibilização Trabalhista**. Belo Horizonte: Ed. Mandamentos, 2007.

HIRATA, H.. **Reestruturação Produtiva, Trabalho e Relações de Gênero**. Revista Latino Americana de Estudos del Trabajo. Venezuela, Vol. 1, n. 11 , p.7, 1999.

HOUAISS, A. V.. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Ed. Objetiva, 2001.

HUSELID, M.A., JACKSON, E. & SCHULER, R. **Technical and strategic human resource management effectiveness as determinants of firm performance**. Academy of Management Journal, V.40, n.1, p. 171-188, 1997.

JATOBÁ, J. e ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de . **A Desregulamentação do Mercado e das Relações de Trabalho no Brasil: Potencial e Limitações**. Brasília: Ed. Ipea, 1993.

MAIOR, J. L. . **Legislação do Trabalho**. Revista LTr, são Paulo, Vol. 1, n. 66 , p. 1287 – 1431. 11/2002.

_____ **O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social**. São paulo: Ed. LTr, 2000.

MANNRICH, Nelson. **A Modernização do Contrato de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

MARCON, Maria Cristina. **As novas propostas de organização do trabalho e a participação do trabalhador**: Um estudo de caso, desenvolvido junto a uma unidade de alimentação e nutrição tipo concessionária, sob um enfoque ergonômico. Disponível em: < <http://www.eps.ufsc.br/disserta98/maria/>>. Acesso em 10/05/2013.

MARRAS, J. P.. **Administração de Recursos Humanos**: do Operacional ao Estratégico. São paulo: Ed. Futura, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 3 ed., São Paulo: Malheiros, 1997.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de Marketing**: Metodologia, Planejamento. São Paulo: Atlas, 1999.

MEDRADO, Maria Aparecida e LIMA, Neuza Barbosa de . **Por que promover reformas trabalhistas?** Disponível em <<http://www.cfemea.org.br/jornalfemea/detalhes.asp?IDJornalFemea=624>>. Acesso em 13/05/2013.

MINAYO, M.C.S. O Desafio do Conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 9ª ed. revista e aprimorada. São Paulo: Hucitec, 2006.

MORAIS, Maria Cristina Figueira de. **A flexibilização trabalhista como conseqüência da atual conjuntura econômica atual**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12133>> . Acesso em 06/05/2013.

NASCIMENTO, Amauri M.. **Limites da Negociação Coletiva na Perspectiva do Projeto de Flexibilização da CLT**. São Paulo: Ed. LTr, 2001.

_____, Amauri M.. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1998.

_____. Amauri M.. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

NASCIMENTO, R. P.; SEGRE, L. **Flexibilidade Produtiva e o Modelo de Competências: estudo de caso no setor automobilístico brasileiro**. Anais do XXIII ENEGEP, Ouro Preto, Minas Gerais; 2003.

NASCIMENTO, R.P. **Flexibilidade Externa versus Flexibilidade Interna**: uma análise das variáveis da flexibilidade na indústria automobilística brasileira. Tese de Doutorado, Programa de Engenharia de Produção, COPPE/UFRJ, Rio de Janeiro, 2004.

NETO, J. F.. **Flexibilização, Desregulamentação e o Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Ed. Scritta, 1995.

NEVES, Lucas Cruz. **Direito e Justiça**. Revista + Direito. Caratinga, Vol. 1, n.1 , 07/2002

OSAKI, M.. **Negociar la Flexibilidad. Función de los Interlocutores Sociales y del Estado**. Genebra: Ed. OIT, 2000.

PASTORE, J.. **Encargos Sociais e Revisão Constitucional**. O Jornal da Tarde , p. 36, 18 de Jun,1997.

PEREIRA, J. C.. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. Florianópolis: Ed. Plural, 1992.

POCHAMAN, Márcio **Impactos das Experiências Internacionais de Reforma Terabalhista e os Riscos da Flexibilização**. São Paulo: Ed. São Paulo, 2005.

_____. **A década dos Mitos**. São Paulo: Editora Contexto, 2001, p. 39-78.

ROSSI, Clovis. **Voltaram-se as Falácias.....** Folha de São Paulo , p. 2, 10 de Mai, 1997.

SALERMO, M.. **Trabalho e Organização na Empresa Industrial e Flexível**. Rio de Janeiro: Ed. Vozes, 1999.

SCHEIN, E. H. **Organizational culture and leadership**. San Francisco: Jossey-Bass, 1992.

SELTZ, C. ET alli. **Métodos de Pesquisa das relações sociais**. São Paulo: EPU, 1987.

SILVA, Anielson Barbosa da. **A Flexibilização das Relações Trabalhistas na percepção dos dirigentes de empresas comerciais**. João pessoa: Universitária, 1998.

SUSSEKIND, A.. **Curso do direito do Trabalho**. Sao Paulo: Ed. LTr, 2002.

Avergara, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 14ª ed. São Paulo:Atlas, 2013.

WOOD JR, T.. **Organizações Espetaculares**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2001.

_____ **Organizações Espetaculares: Aprofundando Temas Atuais em Administração de Empresas**. São Paulo: Ed. Atlas, 2000.

ZYLBERSTAJN, Hélio. **O impacto das reformas no mercado de trabalho e nas políticas de Recursos Humanos das organizações**. Disponível em

<http://www.amcham.com.br/comites/comite2001-02-06e/index_documentos> . Acesso em 22/04/2013.