

DIREITO DO TRABALHO E CRESCIMENTO ECONÔMICO:

relações e influências

Amanda Mendes Daher Arbex*

RESUMO

A proteção ao trabalho é matéria de discussão em todas as sociedades ao longo do tempo. Paralelamente, o crescimento econômico é o principal objetivo das diversas nações. Desta forma, este trabalho buscará um equilíbrio entre os dois elementos fazendo com que um não prejudique o outro, mas pelo contrário, exerça uma influência positiva sobre o outro contribuindo para o desenvolvimento social. Para tanto, é necessário que ocorram diversas mudanças no nosso sistema trabalhista, sejam estas para redimensionar as relações entre sindicatos, empregados e empresas, diminuir a carga tributária conferida ao empregador, ou dar início à flexibilização das leis trabalhistas, de maneira a renovar e atualizar a legislação fazendo com que se adapte à nova realidade social, tendo sempre em vista a preservação dos direitos fundamentais.

PALAVRAS-CHAVE: PRESERVAÇÃO. REFORMA. FLEXIBILIDADE. GARANTIAS.

* Bacharel em Direito pela Faculdades Integradas Vianna Junior em Juiz de Fora /MG. e-mail: amanda_arbex@hotmail.com

INTRODUÇÃO

Há muito tempo a qualidade de vida no trabalho vem sendo uma importante meta da humanidade. Enquanto isso, com o sucesso do capitalismo, o objetivo primário das diversas nações, sejam elas desenvolvidas ou não, é o crescimento econômico. No Brasil ocorre o mesmo: grande dificuldade, enfrentada principalmente pelo legislador, em reunir ambos.

Diante de tais considerações este estudo tem como objetivo geral apresentar as relações existentes entre o Direito do Trabalho e o crescimento econômico no Brasil, demonstrando que ambos podem se influenciar positivamente.

Este trabalho justifica-se por abordar um tema polêmico e de grande relevância para a sociedade. Num momento em que a economia brasileira experimenta grande fortalecimento e estabilidade, a discussão a que se presta esta pesquisa se torna necessária seja entre economistas, doutrinadores do trabalho, aplicadores e acadêmicos do direito, governantes e governados e, principalmente, empregados e empregadores.

Para tanto não se partirá aqui, simplesmente, da idéia de flexibilização das leis trabalhistas, a partir da experiência internacional, como única forma de fazer com que o Direito do Trabalho acompanhe o progresso do capitalismo. Acredita-se, sim, que há muito no que se espelhar na legislação estrangeira, principalmente dos países desenvolvidos, para que se atinja um nível superior de qualidade de vida no trabalho sem prejudicar o crescimento econômico. Entretanto, em vários destes países, como Estados Unidos e Inglaterra, a proteção ao trabalhador surgiu no ápice do liberalismo econômico, enquanto que no Brasil, como em muitas outras nações que contribuíram para a consolidação do Direito do Trabalho como ramo autônomo, o liberalismo concorrencial e não-intervencionista era página definitivamente sepultada na evolução do sistema industrial, comercial e financeiro moderno.

1 VISÃO GERAL DA EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Primeiramente, vale fazer uma abordagem em relação à maneira pela qual o Direito do Trabalho tem sido considerado pelas sociedades ao longo da história, bem como à forma pela qual os governos tratam e legislam sobre a matéria. A partir desta abordagem torna-se possível a compreensão do contexto do Direito do Trabalho e sua relação com desenvolvimento sócio-econômico.

Durante o período em que predominava a escravidão, o trabalhador escravo era considerado propriedade do senhor, sendo um dos símbolos de riqueza e poder. Durante a Idade Média, o trabalho servil gerava capital ao senhor feudal, já que este recolhia impostos dos servos. A partir do revigoramento das cidades no século XI, o aumento da renda impulsionou o crescimento das atividades comerciais, e estas se tornaram a principal forma de trabalho da época. Por fim, a mecanização dos meios de produção ocorrida a partir da Revolução Industrial, fez surgir o trabalho assalariado. O liberalismo econômico acabou por gerar o surgimento dos movimentos operários tornando-se necessária a interferência do Estado na proteção às classes trabalhadoras.

No Brasil não foi diferente, pois aqui também, as leis trabalhistas foram surgindo de forma a atender as necessidades sociais e econômicas. No início do século XIX, quando predominava o pensamento liberal, houve baixa atividade legislativa. Foi somente no governo de Getúlio Vargas, marcado por políticas sociais que surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho. Durante a Ditadura Militar, a situação caótica da economia fez com que as leis trabalhistas visassem o crescimento econômico. Em 1988 foi promulgada a atual Constituição Federal, que apresenta várias contradições, sendo muito rígida em alguns aspectos, mas ao mesmo tempo dando o impulso inicial à flexibilização das relações trabalhistas.

A Carta Magna deu uma nova dimensão aos sindicatos, possibilitando a transferência das regulamentações do âmbito da lei para o das negociações coletivas, trazendo, conseqüentemente, as relações de trabalho para a realidade.

Edição Especial

Mas mesmo com a abertura trazida pela Constituição de 1988, a doutrina ainda se encontra dividida entre flexibilização e normatização das leis trabalhistas, como será abordado mais adiante.

2 DIREITO DO TRABALHO E CRESCIMENTO ECONÔMICO

2.1 A Constituição Federal de 1988

A atual Constituição Federal trouxe algumas mudanças para a relação de trabalho. Primeiramente, através do artigo 7º, ampliou o rol dos direitos sociais dos empregados rurais e urbanos com o objetivo de garantir maior proteção aos trabalhadores bem como melhorar suas condições de trabalho e de vida. Entre inúmeras mudanças, reduziu-se a jornada de trabalho semanal de 48 para 44 horas; elevou-se o adicional de hora extra de 25% para 50%, no mínimo, podendo ser estipulado valor maior através de negociação entre as partes; aumentou-se o número de dias da licença maternidade para 120; o salário mínimo foi unificado no território nacional, sendo que foi ampliado o rol de necessidades básicas que devem ser atendidas por ele (BARROS, 2007).

Além da maior proteção ao trabalhador, como ensina Amauri Mascaro Nascimento (2004), a Carta Magna, em seu artigo 8º, I, redimensionou as relações entre sindicatos e Estado, conferindo àqueles autonomia de administração e auto-organização. Desta forma, os sindicatos adquiriram liberdade na própria gestão, além de não ser mais necessária prévia autorização do Estado para sua criação. Ainda com relação à regulamentação sindical, a CF/88 ampliou os poderes da negociação coletiva, incentivando a utilização desta na solução de questões e permitindo que direitos conferidos pela própria Carta sejam negociados mediante convenção ou acordo coletivo, como é o caso da redução do salário.

Edição Especial

Mas apesar desta nova dimensão do Direito do Trabalho, o nosso ordenamento ainda se encontra arraigado no modelo corporativista incorporado pelo Estado Novo. Tal modelo surgiu no sistema brasileiro na década de 30 através das políticas patriarcais de Getúlio Vargas fazendo-se pensar que quanto mais regulamentada pelo Estado for uma profissão específica, mais poder e proteção teria a categoria. Nos dizeres de Amauri Mascaro Nascimento (2004, p. 82): “Com o tempo, criou-se a falsa suposição de que o poder e a proteção de uma categoria estão condicionados a possibilidade de que dispõem para obter do Estado a sua regulamentação.”

Ainda conforme o doutrinador, em sua obra “Direito do Trabalho na Constituição de 1988” (1989) a atual Constituição apresenta algumas contradições, principalmente no que se refere ao Direito do Trabalho, provocadas pelas lutas entre as correntes progressistas e conservadoras na Assembléia Nacional Constituinte. É o que ocorre com as disposições sobre organizações sindicais. Ao mesmo tempo que avança ao adotar o princípio da liberdade sindical, retroage na adoção do princípio da unicidade sindical. Nos dizeres do doutrinador:

Melhor teria sido se a Constituição não tivesse pendido nem para a unicidade nem para a pluralidade, ficando, apenas, na liberdade de escolha tanto de um como de outro sistema, a critério dos próprios interessados. Não o fazendo, sujeita-se à crítica de quantos a consideram, nesse particular arcaica e desatualizada com as modernas concepções sobre o tema (NASCIMENTO, 1989, p. 16).

O mesmo ocorre com a contribuição sindical. Apesar das discussões sobre o fim da contribuição, a CF/88 acabou por mantê-la, e mais, duplicá-la, já que manteve a contribuição paga ao Estado, imposta por lei, e permitiu que os sindicatos também recolhessem contribuição dos associados.

Desta forma, resta claro que a nossa Constituição trouxe diversas mudanças, mas que não necessariamente constituem renovações, mantendo a legislação desatualizada em muitos aspectos.

2.2 As duas principais vertentes do Direito do Trabalho na atualidade

Com todas essas contradições, ainda há hoje uma grande discussão entre os doutrinadores sobre o rumo a ser tomado pelo Direito do Trabalho. Alguns, seguindo a linha de pensamento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), defendem a implantação de normas que protejam ainda mais os trabalhadores, no sentido de promover o trabalho decente, ou seja, “aquele entendido como sendo produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade e segurança, sem qualquer forma de discriminação e capaz de garantir uma vida digna.” (SOUZA, 2009, p. 204). Os que pertencem a esta linha argumentam que o baixo crescimento econômico induz à abertura comercial e conseqüente desregulamentação das condições de trabalho. Alega-se que a necessidade de flexibilizar o Direito do Trabalho seja causada pelo fraco desenvolvimento da economia e a partir daí a precarização do emprego surge como solução para manter a competitividade internacional (CEPAL; PNUD; OIT, 2006).

Um exemplo disso foi a discussão acerca da ratificação da Convenção nº 158 da OIT, retomada no início do ano passado em vista da sessão legislativa que ocorreria em 2009. Conforme a Convenção nº 158, não poderá haver término da relação de trabalho por parte do empregador sem que haja justa causa. A Convenção ainda enumera as causas em que se poderá dar a dispensa. Os que defendem a ratificação demonstram que a Convenção impede a dispensa por motivos discriminatórios, dando maior tranqüilidade ao empregado que se sente confiante na empresa, sendo assim mais produtivo.

trabalhador confiante é trabalhador produtivo. Na medida em que o empregado aumenta a confiança na manutenção de seu posto de trabalho e, diminui sua incerteza quanto à dispensa arbitrária, coloca muito mais do que sua força de trabalho à disposição da empresa. Sem temores, o diálogo social entre trabalhador e empregador é fortalecido. Ambas as partes são beneficiadas (SOUZA, 2009, p. 203).

Recente estudo feito pela Comissão Econômica Para América Latina e Caribe (CEPAL), juntamente com o Programa das Nações Unidas Para o Desenvolvimento (PNUD) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), deixou clara a posição das entidades internacionais. Tais entidades discursam pela melhoria da qualidade do trabalho como forma de otimizar a produção e manter o desenvolvimento sustentável.

Alguns autores não acreditam na liberalização das relações de trabalho no Brasil uma vez que a realidade brasileira nos mostra que os salários ainda são muito baixos (constituindo 17% em relação ao produto industrial) e ainda é enorme o desequilíbrio da distribuição de renda. (MARQUES apud NASCIMENTO, 2004)

Mais além, outros autores defendem a interferência estatal do Direito do Trabalho em detrimento da liberdade das relações de trabalho ou flexibilização das normas trabalhistas. O argumento dos autores mais extremistas é que a flexibilização gera, eventualmente, o fim do Direito do Trabalho, aumentando assim a injustiça social, piorando a distribuição de renda e provocando maior exclusão social (SOUTO MAIOR apud NASSIF, 2001)

Por outro lado, outra parte da doutrina, bem como os estudiosos da área de Economia, defendem a flexibilização do Direito do Trabalho como única forma de incentivar o investimento privado, liberar as partes dialogantes a trazer para a realidade as relações de trabalho, e permitir que o Direito acompanhe as mudanças da sociedade.

Para o professor José Pastore (1998), a grande quantidade de regulamentação e a rigidez da nossa legislação impossibilitam a geração de empregos formais, e o elevado número de encargos sociais incidentes nas relações de emprego restringe o campo da negociação entre as partes. Além disso, ele critica as correntes protecionistas sob o argumento de que a reformulação das políticas trabalhistas vigentes gera incerteza para o grupo da população que se encontra estável e satisfeito com a legislação trabalhista, configurando assim uma resistência contra a flexibilização trabalhista no Brasil, pois “para quem está empregado, a transformação de direitos rígidos em direitos negociáveis constitui uma fonte de

Edição Especial

incerteza indesejável que os leva a resistir às mudanças que são necessárias.” (PASTORE, 1998, p. 5)

Refutando o argumento de que a flexibilização torna precário o trabalho, Pastore coloca de forma objetiva e clara a necessidade de uma reforma na legislação trabalhista de maneira a possibilitar a sobrevivência do Direito do Trabalho numa sociedade de economia aberta, “ submetida a mudanças tecnológicas e organizacionais que exigem maneiras inteiramente novas de trabalhar.”

Para reforçar seu argumento, nos mostra uma tabela de encargos sociais para o setor industrial, que se segue abaixo:

Itens de Encargos	% sobre o salário
Previdência Social	20,00
Repouso Semanal Remunerado	18,91
13º Salário	10,91
Férias	9,45
FGTS	8,00
Feridos	4,36
Abono de Férias	3,64
Despesa de Rescisão Contratual	2,57
Salário Educação	2,50
Acidentes do Trabalho (média)	2,00
SESI	1,50
Aviso Prévio	1,32
SENAI	1,00
Incidência do FGTS sobre 13º	0,87
SEBRAE	0,60
Auxilio Enfermidade	0,55

INCRA	0,20
Outras Incidências	13,68
Total	102,06

Fonte: José Pastore, 1998

Amauri Mascaro Nascimento (2004, p. 82), apesar de defender a proteção social ao trabalhador, reconhece a impossibilidade de o Estado elaborar leis diferentes para cada categoria de trabalhadores, defendendo a transferência das regulamentações para o âmbito das negociações coletivas. Expõe ainda o surgimento de “leis flexibilizadoras do contrato individual para facilitar a administração de pessoal”, retirando a natureza salarial de certos benefícios (como assistência médica, transporte de ida e volta ao serviço, gastos com educação do empregado) de forma a incentivar a concessão destes por parte do empregador, beneficiando assim ambas as partes.

Como foi exposto pela professora Suzana Maria P. Guedes Moraes (2009) em seu artigo “Pela não ratificação da Convenção Internacional n. 158 da OIT”, a política ideal a ser adotada pelo Governo na atual conjuntura socioeconômica é a de incentivo à educação de qualidade, o acerto das contas públicas, e uma reforma tributária efetiva. A criação e manutenção de empregos não pode ser vista como produto do Direito, e sim como resultado de uma economia crescente. Nos dizeres da professora: “Com um crescimento econômico razoável, a tendência é o aumento da contratação de trabalhadores formais”.

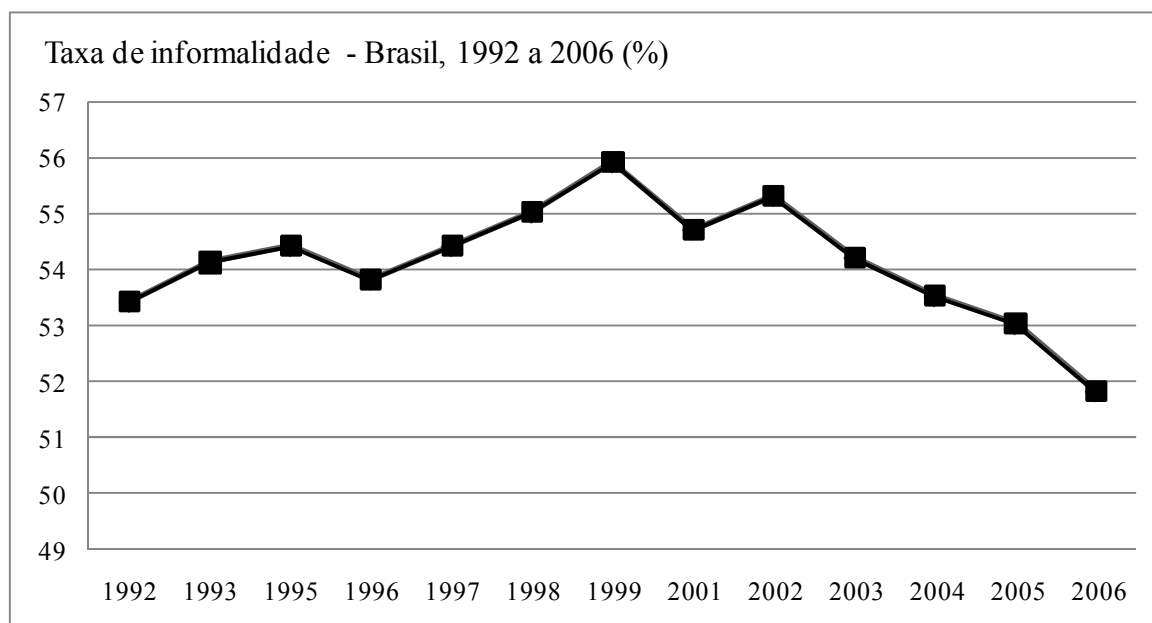
Claro que o Direito do Trabalho é necessário, principalmente numa sociedade em que prevalece o capitalismo selvagem, a lei do mais forte, do lucro desmedido, mas também não é aceitável que o Estado interfira tanto nas relações de emprego a ponto de tornar o Direito irreal e inalcançável.

2.3 Crescimento econômico e Direito do Trabalho

Como foi apresentado no sub item anterior, o dilema do Direito do Trabalho frente o crescimento econômico tem provocado discussões nos mais diversos segmentos, seja no âmbito do direito internacional, seja entre os doutrinadores do Direito do Trabalho no Brasil ou entre os economistas. Apesar das opiniões divergentes, uma coisa é certa: crescimento socioeconômico e Direito do Trabalho estão diretamente relacionados.

A expansão econômica, apesar de ser uma condição necessária para gerar postos de trabalho e promover o desenvolvimento humano, não é suficiente. Para que o crescimento econômico seja saudável é necessário haver um equilíbrio entre a proteção ao trabalhador e incentivo ao investimento. É neste contexto que surge a importância do Direito do Trabalho.

Não há como negar que o excesso de regulamentação e encargos sociais, e a rigidez das nossas normas trabalhistas acabam por inibir a geração de empregos formais, fazendo com que todas essas normas se tornem irreais e inutilizáveis para grande parte da população.



Fonte: IBGE, PNAD - Elaboração: OIT

Edição Especial

Obs.: a) Inclui apenas pessoas de 16 anos ou mais; b) Não inclui a zona rural da região Norte, exceto Tocantins.

A partir da leitura da tabela acima, retirada do estudo “Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: A Experiência Brasileira Recente” (2006, p. 54), percebe-se que a taxa de informalidade, apesar de ter decaído a partir do ano 2000, continua muito alta. De acordo com o referido estudo, a alta taxa de informalidade durante a década de 90 decorreu do baixo crescimento do PIB, num ritmo anual de 1%, fazendo com que a demanda por postos de trabalho se tornasse ainda mais escassa. A grande procura em detrimento da oferta por emprego fez com que grande parte da população se submetesse a vínculos informais de trabalho.

A partir do início do novo século, a taxa de informalidade sofreu uma ligeira redução, por outro lado, conforme dados do mesmo estudo, a taxa de formalidade aumentou de 44,1% para 48,2%, configurando uma intensificação da geração de postos de trabalho e formalização dos postos já existentes. As instituições internacionais apontam como fatores que influenciaram tais mudanças, entre outros, a retomada do crescimento econômico, a redução do valor real dos salários na década de 90 tornando a formalização menos custosa, e a desoneração fiscal e tributária provocada pela implantação do Simples em 1996, do novo Estatuto Nacional das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte em 2006 e do Simples Nacional em 2007.

Para diminuir a taxa de informalidade, bem como para gerar empregos de qualidade, é necessário utilizar o desenvolvimento econômico em favor do Direito, bem como utilizar o Direito em favor da economia. Apesar da legislação rígida, as mudanças estão acontecendo. A sociedade pós-capitalista produz cada vez mais com menos mão-de-obra, em razão da informação e robótica que reduzem a demanda por trabalhadores. Este quadro é inevitável diante da globalização. Portanto, não há como fugir da construção de mecanismos que compensem seus efeitos. O direito do trabalho contemporâneo deve conservar a sua característica inicial de tutela do trabalhador, principalmente frente às incertezas do crescimento

econômico, mas sem bloquear o desenvolvimento e sim fazer com que este se traduza em qualidade de vida e melhoria social. (NASCIMENTO, 2004)

Assim, a diversificação dos temas centrais do direito do trabalho e das relações de trabalho em um novo quadro socioeconômico, no qual se combinam elementos de flexibilização e intervencionismo diante da fragmentação do mercado de trabalho e da redução de empregos, caracteriza a época pela retipificação dos contratos de trabalho (NASCIMENTO, 2004, p. 49).

Como destaca o professor José Pastore (1998), a globalização e o avanço da tecnologia são inevitáveis. Então, nos resta compensar as desigualdades geradas por tais fatores, de forma, inclusive, a utilizá-los em favor da sociedade. As mudanças nas relações de trabalho estão acontecendo mesmo ante a rigidez da legislação. Antes que a flexibilização venha do governo, ela virá das próprias partes envolvidas na relação de emprego, pois cada vez mais empregados e empregadores utilizam-se de arranjos maleáveis que atendam as expectativas de ambos. Na visão do professor não precisamos de mais leis regulamentando o trabalho, e sim de “leis realistas que permitam o cumprimento efetivo das obrigações da cidadania e que garantam concretamente o exercício das liberdades individuais – sobretudo a liberdade para trabalhar.”

2.4 Vantagens e limites da flexibilização

Como se pode perceber a partir do estudo da evolução do Direito do Trabalho bem como sua relação com o desenvolvimento socioeconômico e a partir das mudanças que vêm sofrendo as relações de trabalho, o Direito do Trabalho no Brasil tende a se encaminhar para uma maior abertura e liberdade de negociação entre as partes.

Tal abertura tem como objetivo a facilitação da administração de pessoal e consequente incentivo ao investimento privado e criação de novos empregos. A

Edição Especial

tendência hoje é de o Estado regulamentar somente sobre questões essenciais à integridade do empregado, como saúde, segurança e garantias individuais, enquanto que as questões específicas de cada profissão devem ser tratadas através de negociações coletivas, trazendo as normas para a realidade de cada empregado, ao invés de permanecerem no âmbito abstrato da lei (NASCIMENTO, 2004).

Mais que isto, a mudança faz parte do Direito, que é marcado por uma “contínua regeneração ou realimentação, a qual se dá em função de mutações operadas no plano dos fatos, dos valores e do próprio ordenamento normativo global” (REALE apud NASCIMENTO, 2004, p. 136).

Assim como foi dito anteriormente apesar de as mudanças que vem sofrendo a legislação trabalhista pátria, ainda há muito a ser mudado a fim de que o Direito do Trabalho possa contribuir com o desenvolvimento socioeconômico e que este traga benefícios reais aos trabalhadores.

Muitas vezes, as intervenções legislativas acabam por restringir as oportunidades de emprego, deixando de atender as necessidades econômicas e sociais. É o que ocorria com o trabalho da mulher, que encontrava obstáculo em relação a determinados locais, horários e circunstâncias. Apesar de tais regulamentos terem cunho protecionista, passaram a configurar instrumentos de exclusão social, tendo em vista o crescimento da atuação feminina no mercado de trabalho. Desta forma, no Brasil, a Constituição Federal de 1988 trouxe a igualdade entre homens e mulheres, conferindo-os iguais condições para o trabalho. (BARROS, 2007).

Há de se lembrar, como foi feito por Alice Monteiro de Barros (2007), que o Direito do Trabalho é essencialmente motivado por objetivos econômico-sociais, que procuram diminuir as diferenças sociais. Desta forma, a flexibilização deve sempre respeitar os limites mínimos de proteção ao trabalhador, que na verdade, constituem direitos fundamentais previstos na Constituição.

O protecionismo encontrou sua melhor justificativa nos próprios fins do Direito do Trabalho, eis que este destina-se a compensar a dependência econômica do

Edição Especial

trabalhador em face ao empregador, tentando amenizar o desnivelamento entre os dois sujeitos (NASCIMENTO, 2004).

Sendo assim, não se pode deixar que o Direito interfira tanto nas relações de emprego a ponto de prejudicar as partes da relação e até mesmo obstruir o caminho do desenvolvimento econômico. Mas também não se pode deixar de lado a própria função do Direito do Trabalho sob a justificativa do crescimento econômico. Do contrário aconteceria como prevêem os protecionistas extremistas: seria o fim do Direito do Trabalho.

É o que nos mostra o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Orlando Teixeira da Costa (apud NASCIMENTO, 2004), para quem a flexibilização deve ocorrer metodicamente para que não acabe por agravar a condição dos hipossuficientes sem contribuir para o fortalecimento das relações de trabalho.

Finalizamos com as considerações feitas por Arnaldo Sússekind (2004), para quem a flexibilização não pode incidir sobre as garantias individuais indisponíveis, devendo sempre ser mantido o mínimo de proteção a todos os trabalhadores para que haja manutenção da dignidade do ser humano. Sendo assim, a flexibilização deve ser motivada por três fundamentos: deve visar a implementação de nova tecnologia ou novos métodos de trabalho; deve ter como fim a preservação da saúde econômica da empresa e dos respectivos empregos; e deve atender as peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais, trazendo para a realidade cada relação de emprego.

3 O FUTURO DO TRABALHO NO BRASIL

3.1 As mudanças que vêm acontecendo no Brasil e no mundo

As mudanças econômicas que o Brasil vem sofrendo já foram vivenciadas por vários países desenvolvidos. Nos Estados Unidos, por exemplo, o final do século passado foi marcado pelo desvio da economia da produção em larga escala em direção à inovação contínua. Entre os motivos desta mudança está a abertura da economia que se fez presente desde o início, fazendo com que capital e trabalho pudessem se movimentar mais livremente. Desta forma, a relação entre empregados e empregadores nos Estados Unidos apresenta uma liberdade inquestionável, fazendo com que certas proteções ao trabalhador passem a ser irrelevantes. A semana de quarenta horas, por exemplo, não tem nenhuma aplicabilidade para os trabalhadores autônomos, que constituem um número cada vez maior de pessoas que se deslocam de projeto em projeto, ou que se promovem como agentes ou profissionais independentes (REICH, 2002).

Outro exemplo foi a Nova Zelândia que, em 1991, fez uma significativa reforma trabalhista, possibilitando que os trabalhadores optassem pela negociação coletiva ou individual. Esta medida fez com que o país voltasse a crescer, e provocou uma redução na taxa de desemprego (PASTORE, 1998).

Existe hoje, uma grande discussão entre os Estados membros da União Européia acerca da introdução de um novo conceito chamado *flexisegurança*: “nova maneira de se balancear flexibilidade e segurança em relação ao emprego, renda e proteção social.” (ILO, 2009) (tradução da autora). A utilização de tal conceito foi motivada pela alta taxa de trabalho em tempo parcial, de trabalho temporário e desemprego existente nos países europeus.

A justificativa da flexisegurança, ou *flexicurity*, se baseia no fato de que a falta de competitividade entre as empresas gera empregos de baixa qualidade, mas por outro lado, um alto nível de flexibilidade no mercado de trabalho não consegue resolver o problema do desemprego, a menos que os empregados possam gozar de uma segurança em relação ao emprego e a renda. Isto se daria através de intensa assistência na busca por um novo emprego, programas ativos de mercado de trabalho e oferecimento de suporte financeiro, de forma a motivar os trabalhadores a aceitar uma maior mobilidade e flexibilidade, facilitando sua adaptação. Neste caso, o diálogo entre governo, empregados e empregadores seria a base da implantação da flexisegurança. (ILO, 2009).

No entanto, esta nova corrente seria de difícil utilização no caso brasileiro (motivo pelo qual não será profundamente analisada na presente pesquisa), pelo menos no momento atual, por motivos sociais, históricos e governamentais.

Entretanto, o Brasil também tem passado por algumas mudanças. Os empregos por prazo determinado, ou por tempo parcial se tornam mais populares a cada dia. Isto ocorre em vista das mudanças pelas quais atravessa a sociedade. O avanço tecnológico contribui enormemente para essas mudanças. As tecnologias se modificam numa velocidade nunca vista antes e, inevitavelmente, tomam o lugar de muitos trabalhadores uma vez que tornam o custo da produção bem mais baixo. Entretanto, o avanço tecnológico também gera empregos, seja através da criação de novas oportunidades e ou da criação de novas atividades, como por exemplo nos campos de informática e telecomunicações.

Neste cenário de mudanças constantes e novas necessidades sociais, é importante que o Direito se mantenha atualizado e atenda a tais necessidades.

A Lei 9.601 de 1998, que disciplina o contrato de trabalho por prazo determinado, por exemplo, surgiu num momento de crescimento econômico, marcado, entretanto, pela alta taxa de informalidade. Como foi visto no gráfico 1, no capítulo 2, a informalidade atingiu 55% em 1998, sendo que seu pico foi em 1999, quando atingiu 56%.

Foram as principais mudanças trazidas pela Lei:

Art. 2º. Para os contratos previstos no art. 1º, são reduzidas, por sessenta meses, a contar da data de publicação desta Lei:

1 – a 50% (cinquenta por cento) de seu valor vigente em 1º de janeiro de 1996, as alíquotas das contribuições sociais destinadas ao Serviço Social da Indústria – SESI, Serviço Social do Comércio – SESC, Serviço Social do Transporte – SEST, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC (...), bem como ao salário-educação e para o financiamento do seguro de acidente por trabalho; II – para 2% (dois por cento), a alíquota da contribuição para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS (...)

Apesar de não representar grande diferença em termos de encargos a serem pagos pelo empregador, a Lei contribuiu para a abertura do nosso sistema rígido de relações trabalhistas. O parágrafo único, ainda do artigo 2º, estabeleceu que caberá às partes, através de convenção ou acordo coletivo, fixar o valor a ser pago a título de FGTS (respeitando-se o mínimo de 2% do artigo 2º, inciso II), bem como a forma do pagamento e a periodicidade do saque. Apesar da intenção flexibilizadora da Lei, ela manteve o caráter rígido e complexo, perdendo sua eficácia. José Pastore (2000), numa crítica à Lei 9.601 diz que foi mantida a burocracia na contratação do empregado por prazo determinado resultando na não contratação, por parte dos microempresários, nesta modalidade. Para o professor, tal burocracia excessiva está caracterizada pela necessidade de convenção coletiva e pelo fato de a contratação não poder exceder “a média de empregados do quadro de pessoal e a folha salarial que a empresa tinha.”

A mesma lei instituiu também o regime de *compensação anual* ou *banco de horas*, alterando o artigo 59 da CLT, que posteriormente veio a sofrer modificações com o advento das Medidas Provisórias nº1.709 e nº2.164-41. O doutrinador Maurício Godinho Delgado (2005) critica as mudanças posteriores, ou seja, a ampliação do limite temporal da compensação que antes era mensal para tornar-se anual, afirmando que a nova sistemática retirou o caráter de vantagem bilateral (ao empregado e ao empregador) para se trazer riscos à saúde e segurança do trabalhador. Entretanto, este não é a conclusão a que se chega aqui. Para que ocorra a compensação de horas, existem alguns requisitos a serem observados. O

primeiro deles é a previsão em acordo ou convenção coletiva. Outro requisito se refere ao volume das horas trabalhadas, que não pode ultrapassar duas horas, ou um total de dez horas diárias. Além disso, no caso de atividades insalubres, deve haver licença prévia das autoridades competentes. Desta forma, respeitados os limites impostos pela Lei, e feito o devido controle do saldo do banco de horas, não há que se falar em prejuízo ao trabalhador.

Outra lei que trouxe mudanças que afetaram a relação trabalhista no país foi a Lei 10.243 de 19 de junho de 2001, que modificou o parágrafo 2º do art 458 da CLT. Através da mudança, algumas utilidades concedidas pelo empregador foram desvinculadas do salário:

§2º. Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

V – seguros de vida e de acidentes pessoais;

VI – previdência privada;

Assim sendo, uma vez que tais utilidades não integram o salário do empregado, o empregador se sente mais incentivado a proporcioná-las já que não terá que arcar com os reflexos sobre outras verbas, como férias, 13º salário, contribuição previdenciária e FGTS. O empregado pode desfrutar de certos benefícios sem que o empregador tenha seus gastos majorados.

Mais um exemplo foi a Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2001 que teve como objetivo a integração entre o capital e o trabalho e o incentivo à produtividade. Esta Lei regulou a participação, dos empregados, nos lucros e resultados da empresa, mediante negociação entre as partes.

3.2 As mudanças necessárias na legislação

No âmbito do diálogo entre as partes na relação de trabalho, é necessário uma modernização das relações entre capital e trabalho, bem como o fortalecimento das negociações coletivas e, principalmente, individuais, afinal, muitas vezes o sindicato retrógrado impede que haja um diálogo mais aberto entre as partes.

Deve-se ter sempre em mente que os princípios e direitos fundamentais têm que ser respeitados, seja através de fiscalização ou da conscientização da população.

Para incentivar o trabalho de qualidade, o investimento privado e o desenvolvimento são necessárias algumas mudanças no sistema trabalhista brasileiro. No item anterior foram apontadas algumas leis que trouxeram maior flexibilidade para as relações de trabalho fazendo com que o Direito se aproximasse da realidade. Entretanto, ainda existem grandes impedimentos que geram atraso na modernização da sociedade e espantam o investimento privado.

O principal impedimento é a alta carga tributária decorrente do contrato de trabalho. Como foi exposto no capítulo 2, os encargos trabalhistas majoram a despesa do empregador como empregado em 102%. É como se para cada empregado contratado houvesse um segundo, o que acaba inibindo a criação de novos postos de trabalho e o investimento em pessoal.

Outro impedimento é a rigidez da legislação e conseqüente super-proteção do trabalhador. É claro que o principal papel do Direito do Trabalho é tutelar o empregado, hipossuficiente na relação de trabalho. No entanto, não pode o Direito criar uma redoma ao redor do trabalhador que o impeça de fazer as próprias escolhas impedindo-o de dialogar com o empregador.

Leis mais flexíveis permitem melhor administração de pessoal, ampliando-se a possibilidade de negociação. Grande parte das contribuições sociais poderiam ser convertidas em benefícios reais aos trabalhadores.

Além disso, nossas leis muito detalhistas e abrangentes, acabam gerando atritos com as convenções coletivas, aumentando o peso sobre o Judiciário. O que não ocorre em países em que a esfera da negociação é maior (NASCIMENTO, 2004).

Não só entre os economistas, mas também entre os doutrinadores, cresce a opinião de que o ideal seria legislar apenas sobre os direitos básicos do empregado, com normas genéricas “para o trabalhador hipossuficiente, integrando o trabalho eventual, o autônomo e o trabalho parassubordinado”, nos dizeres de Amauri Mascaro Nascimento.

Desta forma, a lei deve prestigiar valores como a tutela da personalidade, da saúde, da segurança do trabalhador no ambiente de trabalho, que realmente não podem ser entregues à lei do capitalismo selvagem.

3.3 Como o crescimento econômico pode influenciar positivamente as relações de trabalho

Como já foi dito, o crescimento econômico é um fator de grande influência na busca pelo desenvolvimento social e melhoria das condições de trabalho. Entretanto, não é, por si só, suficiente para que se atinja um nível ideal de condições de trabalho. É necessária a implementação de políticas monetária cambial e fiscal, melhorias na educação, incentivo à exportação, bem como incentivos fiscais, implantação de programas governamentais e incentivo tecnológico.

Primeiramente há que se destacar o papel da educação e qualificação profissional no crescimento econômico sustentável. A educação de qualidade (não somente a educação superior, mas também a educação fundamental) gera acesso a

Edição Especial

melhores empregos e renda e, principalmente, cria indivíduos conscientes, capazes de buscar seus direitos e fazerem suas escolhas, sem que seja necessário o patriarcalismo excessivo por parte do Estado. Além disso, a qualificação profissional prepara o trabalhador para o mercado competitivo, melhora a sua produtividade e estimula a inclusão social.

Em relação à produção em si, deve haver uma constante busca pelo crescimento sustentado, pois aumenta a demanda por mão-de-obra e amplia as possibilidades de formalização. Dentre os objetivos a serem perseguidos pelas políticas econômicas estão o desenvolvimento da infra-estrutura produtiva, o desenvolvimento de um ambiente favorável à criação de mais e melhores empresas, bem como à manutenção daquelas já existentes, e um apoio ao fortalecimento das micro e pequenas empresas e dos empreendedores por conta própria do setor informal (CEPAL; PNUD; OIT, 2006).

Desta forma, o crescimento produto interno bruto – PIB deve ser utilizado na implementação de políticas públicas que visem a melhora das condições de trabalho. O estudo da CEPAL, PNUD e OIT (2006) relatam que desde o início da década de 90 o PIB do Brasil vem aumentando sistematicamente. Com isso crescem também a carga tributária e os gastos do governo, “aumentando a importância das estruturas de impostos e gastos do governo para a geração de emprego e para a implementação de políticas sociais dirigidas à redução da pobreza e desigualdades sociais.”

O referido estudo aponta ainda medidas que provocam melhora do quadro de trabalho, principalmente através do incentivo à formalidade. São algumas delas: retirar a complexidade e a rigidez da burocracia para a criação e a operação das empresas; aperfeiçoar o sistema tributário e a legislação trabalhista; aumentar as instituições de controle e fiscalização.

Quanto ao setor privado, não se deve esquecer da sua responsabilidade social, que vai além da criação de postos de trabalho. Cabe às empresas uma série de iniciativas próprias, principalmente as que dizem respeito a pesquisa e desenvolvimento, e melhoria da qualificação e da produtividade dos trabalhadores.

Edição Especial

As revistas *Você S/A* e *Exame* publicam, anualmente, uma edição especial com as 150 melhores empresas para se trabalhar. A pesquisa é feita através de visitas às empresas (que se inscreveram para participar da pesquisa), entrevistas com profissionais de Recursos Humanos e representantes dos níveis operacionais e pessoais, bem como consulta aos dados referentes aos rendimentos e gastos das empresas.

Tal pesquisa foi utilizada neste trabalho como simples referência e exemplo do que têm feito as empresas para melhorar a qualidade do trabalho, gerando resultados positivos na produtividade e qualificação dos empregados, melhorando assim a resposta destes, bem como resultados positivos nos rendimentos.

As empresas consideradas as 150 melhores do país no ano de 2009, utilizam-se de ingredientes como transparência, baixa rotatividade, salários mais altos que aqueles do mercado de trabalho, providência de benefícios para seus empregados, além de qualidade do ambiente de trabalho. Além disso, as empresas investem pesadamente na qualificação e desenvolvimento pessoal, através de seminários, workshops, e formação de núcleos com profissionais de várias áreas para discutir questões de interesse de todos.

A pesquisa trás ainda um comparativo entre as 150 melhores e o resto do mercado, mostrando que o rendimento daquelas é, em média, 113,95% maior que o rendimento destas. (p. 22)

Desta forma, resta claro que a iniciativa privada pode exercer uma influência positiva nas relações de trabalho, contribuindo para a modernização destas e para um melhor diálogo entre empregado e empregador, preservando os direitos fundamentais e utilizando a proteção ao trabalho em favor do desenvolvimento econômico.

CONCLUSÃO

Através deste trabalho, buscou-se demonstrar a relação existente entre o Direito do Trabalho e o desenvolvimento econômico do país, e as influências que um exerce sobre o outro.

Primeiramente, vale lembrar que a forma como o trabalho é considerado varia de acordo com os interesses econômicos de cada época.

No Brasil, a partir da Constituição Federal de 1988, a nova dimensão dada aos sindicatos possibilitou a transferência das regulamentações do âmbito da lei para o das negociações coletivas, na tentativa de tornar mais realistas as relações de trabalho. Entretanto, mesmo após todas as mudanças sofridas pelo Direito do Trabalho, a doutrina ainda se encontra dividida entre flexibilização e normatização. Alguns defendem a manutenção da proteção dada ao trabalhador tendo em vista as condições de trabalho no Brasil, que ainda são precárias se comparadas com as condições de trabalho dos países desenvolvidos. Alegam também que a flexibilização do Direito do Trabalho seja uma necessidade originada do baixo desenvolvimento econômico. Por outro lado, os mais liberais acreditam que a única forma de melhorar as condições de trabalho seja a partir da flexibilização das leis de maneira a incentivar a iniciativa privada.

O que se pretendeu nesta pesquisa foi mostrar que o ideal seria encontrar um ponto de equilíbrio entre proteção ao trabalhador e incentivo ao investimento, tornando possível a aliança entre ambos. O crescimento, para ser legítimo, deve gerar desenvolvimento social, e conseqüente melhoria da qualidade de vida em todas as esferas. Enquanto isso, o Direito do Trabalho não pode ser um fator desestimulante ao progresso econômico. Não há que se discutir a existência do Direito do Trabalho por ser este necessário à manutenção da harmonia nas relações de trabalho, principalmente diante da sociedade atual, na qual prevalece a valorização do capital em detrimento do crescimento social. Por outro lado, pode ser observado que,

Edição Especial

muitas vezes, com o fim de proteger e gerar mais direitos aos trabalhadores, o Estado tende a estabelecer encargos e regulamentações em excesso e desta forma desmotivar o investimento privado.

O que se pode fazer pelo sistema brasileiro é uma flexibilização ponderada. As mudanças que já ocorreram, com o advento das leis 9.601 de 1998, 10.243 de 2001 e 10.101 de 2001, apesar de terem sua importância, não foram suficientes para causar um impacto relevante na legislação trabalhista pátria. São ainda necessárias muitas outras leis até que se atinja o nível ideal de diálogo nas relações de trabalho.

Um passo importante é a desoneração do empregador como forma de possibilitar o investimento em pessoal. A grande carga tributária confiada ao empregador acaba por desestimular o empresário, que, muitas vezes, deixa de investir, de iniciar um negócio, e assim possíveis postos de trabalho chegam a nunca existir. Além disso, o empresário desmotivado deixa de investir no desenvolvimento do seu pessoal e contribuir para a formação profissional de seus empregados já que o custo de cada um deles é dobrado. Isto sem mencionar os benefícios diretos, como bonificações, prêmios, alimentação e saúde, que poderiam ser dados aos empregados, mas não o são.

Os encargos trabalhistas podem não representar tanto sacrifício para as empresas de grande porte, que vêm, cada vez mais, inserindo políticas de qualificação profissional e desenvolvimento pessoal. São as empresas de pequeno porte, os empresários individuais, e seus empregados os que mais sofrem com a rigidez das leis trabalhistas.

É preciso que seja dada maior abertura para negociação coletiva e individual a respeito dos direitos relacionados à administração de pessoal e gestão de negócios, enquanto que deve permanecer a tutela de direitos da personalidade, saúde, e segurança do trabalhador, garantindo-lhe o acesso a seus direitos básicos e fundamentais.

**LABOR LAW AND ECONOMICAL GROWTH:
relations and influences****ABSTRACT**

The work protection has been the subject of discussion in all the societies throughout the time. At the same time, economical growth is the main aim of every nation. This way, this work will pursue a balance between these two elements preventing one to harm the other, but to the contrary, making one have a positive influence on the other, contributing to the social development. For that to happen, some changes in the Brazilian labor law system are necessary. These changes are to re-establish the relationship between unions, employees and companies, to reduce the tributary burden given to the employer, or to start the flexibilization of the labor laws, in a way to renew and update the legislation enabling it to adapt to the new social reality, never forgetting the preservation of fundamental rights.

KEY WORDS : PRESERVATION. REFORM. FLEXIBILITY. WARRANTIES

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3 ed. rev. amp. São Paulo: LTr, 2007.

BALBINOT, Camile. **CLT. Fundamentos ideológico-políticos: fascista ou liberal-democrática?** Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=10062>>. Acesso em: 10 out. 2009.

BRASIL. **Código Comercial**. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L0556-1850.htm>>. Acesso em: 10 jan 2010..

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CARVALHO, Augusto César Leite. **A pré-história do Direito do Trabalho no Brasil**. Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12946>>. Acesso em: 10 out. 2009.

COMISSÃO ECONÔMICA PARA AMÉRICA LATINA E CARIBE, PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO, ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: A Experiência Brasileira Recente. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/estudo_indicadores2.php>. Acesso em: 25 nov. 2008.

DE DECCA, Edgard. O nascimento das fábricas. Disponível em: <<http://www.scribd.com/doc/18560437/O-Nascimento-Das-Fabricas-Edgar-de-Decca>>. Acesso em: 10 out. 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Decent work in the Americas: An agenda for the Hemisphere, 2006-15. In: Sixteenth American Regional Meeting, 2006, Brasília. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/rgmeet/16amr/dwork.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2009.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Facts on flexicurity. In: 8th European regional Meeting. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_101645.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2010.

MATTOS, Marcelo Badaró. Trajetórias entre fronteiras: o fim da escravidão e o fazer-se da classe trabalhadora no Rio de Janeiro. Disponível em <<http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/mundosdotrabalho/article/viewFile/9357/9165>>. Acesso em: 10 out. 2009.

MARTINS, Sérgio Pito. **Direito do Trabalho**. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

Edição Especial

MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr, 1971.

MORAES, Suzana M^a Paleta Guedes. Pela não ratificação da Convenção n. 158 da OIT. **Revista LTr**, São Paulo, ano 73, n. 02, p. 207-211, fev. 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2004. 19 ed. rev. e atual.

NASSIF, Elaine Noronha. **Fundamentos da Flexibilização: Uma Análise de Paradigmas e Paradoxos do Direito e do Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

NÓBREGA, Mailson da. **O Brasil em transformação**. São Paulo: Gente, 2000.

PASTORE, José. **A agonia do emprego**. São Paulo: LTr, 1997.

_____. **O desemprego tem cura?** São Paulo: Makron Books, 1998.

_____. Trabalho temporário e jornada flexível. Disponível em <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_054.htm>. Acesso em: 15 fev. 2010.

_____. Como reduzir a informalidade? Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/ti/ti_004.htm>. Acesso em: 17 mar. 2010.

REICH, Robert B.. **O futuro do sucesso**. Barueri: Manole, 2002.

SOUZA, Fernanda A. Marinho de. Temores e importância da aprovação da convenção da OIT sobre o término da relação de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, ano 73, n. 02, p. 199-206, fev. 2009.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22 ed. atual. por A.S. e João de Lima Teixeira Filho. Outros autores: Délio Maranhão, Segadas Vianna, Lima Teixeira. Vol I. São Paulo: LTr, 2005.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. ver. atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

Edição Especial

VOCÊ S/A-EXAME – AS MELHORES EMPRESAS PARA VOCÊ TRABALHAR. São Paulo: Editora Abril, ed. especial 2009. Set. 2009.