

UNIVERSIDADE REGIONAL DO CARIRI – URCA
CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS APLICADOS
DEPARTAMENTO DE DIREITO
DISCIPLINA: DIREITO DO TRABALHO I

**A CONCEPÇÃO ECONÔMICA DA
FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

Acadêmico: Rafael Mota Reis

A CONCEPÇÃO ECONÔMICA DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

1. Introdução.

A flexibilização das Leis do Trabalho consiste em relativizar o direito concedido relevando as necessidades de seu receptário. A concepção econômica diz que esse receptário, o trabalhador, tem como a necessidade o trabalho em si. Portanto, a idéia seria de que as questões trabalhistas seriam tratadas conforme a conjuntura econômica, entre empresas e trabalhadores, se apresentasse; levando sempre em conta que a intenção é preservar os postos de trabalho, ou minimizar suas perdas, quando a época fosse de baixa demanda no mercado.

O princípio da isonomia se revelaria no instante em que notamos que há a diferenciação no tratamento entre empresas pequenas, médias e grandes, ou entre diversas escalas empregatícias. Dependendo da ocasião, determinado setor necessitaria de uma flexibilização que, em outro setor, seria desnecessária para o natural desenvolvimento da economia.

2. A Necessidade.

A flexibilização do Direito do Trabalho é um fenômeno de proporção internacional, e reflete o estado da economia local. Assim, como cada nação tem sua soberania para determinar a regulamentação trabalhista, sua própria conjuntura financeira deverá determinar até que ponto é necessária uma flexibilidade das normas, ou se não é necessária.

Amauri Nascaro Nascimento defende que "na Europa, com reflexos no Brasil, uma diretriz fundada na concepção econômica é conhecida como flexibilização do direito do trabalho, proposta segundo a qual os imperativos econômicos devem justificar a postergação de direitos dos trabalhadores como meio necessário para o desenvolvimento, condição para a melhoria da situação dos assalariados, sustentando a conveniência da valorização de novas concepções sobre os velhos institutos, como os contratos por prazo determinado, que devem ser admitidos sem preconceitos na medida em que atendam melhor à adequação da mão-de-obra na empresa por períodos específicos, ao contrário do antigo contrato por prazo indeterminado; a maior facilidade para dispensa dos trabalhadores, contrariamente às dificuldades opostas pela estabilidade definitiva; o módulo anual com um número total de horas normais por ano, diversamente do módulo diário, para que seja permitida compensação do número de horas normais anuais, evitando-se, assim, gastos com horas extras desde que respeitado o total normal anual, etc"¹.

A necessidade na Europa de tal flexibilização pode ser constatada nos dizeres de Arnaldo Süssekind, que “a ampliação das hipóteses de flexibilização de algumas normas de proteção ao trabalho, iniciada na década de 1980, a partir da Europa Ocidental, com a finalidade de impedir que a crise econômica gerada pelo segundo choque petrolífero acarretasse a extinção de muitas empresas, com reflexo na elevação da taxa de desemprego e no desequilíbrio da economia”².

3. A Concepção Social.

De acordo com algumas correntes do Direito do Trabalho, a flexibilização dos regulamentos trabalhistas não atendem às necessidades do trabalhador hipossuficiente. Alguns põem a flexibilização como um passo para a total desregulamentação, e inclusive indicam os donos dos meios de produção como os grandes vilões dessa modalidade. A sugestão é de que tal prática só reflete pontos positivos para o lado do empregador, gerando uma maior desigualdade econômica.

É fato que, historicamente, a classe dominante, dona dos meios de produção, impôs suas vontades sobre as necessidades da classe hipossuficiente. O poder econômico se mostrou imperioso e abusivo, sem se preocupar com os direitos mínimos dos trabalhadores, como a salubridade.

Porém, temos de nos questionar se a proteção dada pelas leis trabalhistas não impedem a economia de fluir, e, conseqüentemente, ocasionar um aumento de desemprego, de vacância optativa dos postos de trabalho. Por vezes o empregador desiste de fazer novas contratações por conta das amarras que a regulamentação cria.

4. Conclusão.

Cada contexto deve ser analisado como um caso isolado, sempre planejando os reflexos a curto, médio e longo prazo. Não adianta manter um regulamento rígido e inflexível se a economia demonstra altos índices de desemprego, ou falta de interesse em contratações. Também é impensável a total desregulamentação das leis trabalhistas, visto que é uma conquista fundamental do trabalhador.

O equilíbrio entre a oferta e demanda empregatícia deverá demonstrar qual o melhor caminho para a evolução do Direito do Trabalho.

-
1. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 28a. ed., São Paulo: LTr, 2002, pp. 65-66.
 2. SÜSSEKIND, Arnaldo. “Alcance e Objeto da Flexibilização do Direito do Trabalho” in A Transição do Direito do Trabalho no Brasil, obra coordenada por Amauri Mascaro Nascimento. São Paulo: LTr, 1999, pp. 33-34.