

O AJUSTE DAS LEIS TRABALHISTAS AO CAPITAL GLOBALIZADO¹

Luis Felipe do Nascimento Moraes

I. INTRODUÇÃO

Com o intuito de participar nas palestras organizadas pelos professores Xosé Manuel Carril Vázquez e Ascensión Cambrón Infante, nas faculdades de Administração de Empresas e de Direito da Universidade de A Corunha, apresentou-se o presente estudo que com pequenas modificações agora publica-se no Anuário da Faculdade de Direito.

A escolha do tema não foi aleatória. O investimento estrangeiro (e particularmente o espanhol²) vem crescendo no Brasil nos últimos anos. Fato que impõe ao jurista, especialmente o trabalhista, o exame do fenômeno da globalização do capital e suas conseqüências no emprego (ou no aumento do desemprego) e nas mudanças na legislação trabalhista.

Lógico que tratar da flexibilização das normas trabalhistas no Brasil, nos parece uma tarefa hercúlea, tendo em vista as dimensões do texto e a complexidade e a extensão que o conteúdo desta matéria enseja. Sem embargo, a mencionada análise necessita de uma visão internacional, social, política e econômica, algo que será feito sinteticamente apenas como elementos necessários para o exame da questão jurídica. Finalmente, faremos uma breve análise acerca de algumas conseqüências imediatas das medidas de flexibilização já tomadas pelo Estado brasileiro nos últimos anos no direito individual. Bem como, em base aos projetos em trâmite no Congresso Nacional, as possíveis e futuras medidas de flexibilização, principalmente na questão do direito coletivo.

1 Abreviaturas.- ACT: Acordo Coletivo de Trabalho. CCT: Convenção Coletiva de Trabalho. CF: Constituição Federal. CLT: Consolidação das Leis do Trabalho. DJSC: Diário de Justiça de Santa Catarina. IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. L.: Lei. MERCOSUL: Mercado Comum do Sul. MP: Medida Provisória. OIT: Organização Internacional del Trabajo. PEC: Projeto de Emenda Constitucional. PNPE: Programa Nacional de Estímulo de Primeiro Emprego. PT: Partido dos Trabalhadores. Rel.: Relator. RO: Recurso Ordinário. TRTSC: Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. TST: Tribunal Superior do Trabalho.

2 Segundo dados do Banco Central do Brasil (Diretoria de Assuntos Internacionais, Departamento de Capitais Estrangeiros e Câmbio), a Espanha no que diz respeito aos investimentos diretos ocupou em 2003 a sexta posição entre os países que mais destinam recursos no Brasil, atrás apenas dos Estados Unidos, Ilhas Cayman, Holanda, Japão e França.

II. O BRASIL IMERSO NO PROCESSO DE GLOBALIZAÇÃO DO CAPITAL E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS.

II.1. *A flexibilização e as correntes jurídico-ideológicas.*

A flexibilização, como é óbvio, não se trata de um tema que se circunscreve à realidade trabalhista brasileira. Como veremos, trata-se de um tema em voga em todos os países industrializados e em vias de desenvolvimento, principalmente a partir da década de setenta³, e que com a ideologia e a percepção do mundo de cada autor tem as mais variadas interpretações, como veremos adiante. Porém, uma visão geral da flexibilização no Brasil, nos insere em um mundo surreal tipicamente latino-americano, trazendo materialidade ao realismo fantástico proposto em determinadas obras de Jorge Amado ou García Márquez.

Esta reflexão introdutória se faz necessária, uma vez que nos parece um pouco paradoxal falar em flexibilização de normas trabalhistas, enquanto uma parcela significativa da população brasileira sofre com as mazelas do trabalho infantil, da escravidão ou do trabalho análogo ao de escravo. Ou seja, para uma parcela da população ativa brasileira as normas trabalhistas não são aplicadas⁴; tão pouco são para outra parcela que vive no mercado informal, sem qualquer registro estatal. Assim, a conclusão óbvia, para quem segue a *doutrina antiflexibilista*, é que para uma parcela da população brasileira a lei trabalhista não precisa ser flexibilizada, senão que simplesmente aplicada. A flexibilização, para esta corrente jurídico-ideológica, seria o melhor aparelhamento do Poder Judiciário e dos órgãos de fiscalização trabalhista, para que a lei trabalhista, antes de qualquer alteração, seja efetivamente aplicada.

Esta reflexão que de certa forma é à base do discurso de alguns juristas, sindicalistas, políticos e partidos políticos brasileiros, serve de argumento também para aqueles que postulam uma via diametralmente oposta, ou seja, a alteração imediata das leis trabalhistas visando sua adaptação às mudanças econômica, tecnológica ou social⁵. Esta necessidade de mudança, para quem segue a *doutrina flexibilista*, ocorre em base a vários fundamentos, mas que podemos sintetizar em apenas dois: produção de empregos formais e redução de custos trabalhistas para os empregadores.

Fundamentos que aparentemente são contrapostos, daí a necessidade de investigação de instrumentos trabalhistas que possam conjugar tais argumentos. Este é o desafio da corrente flexibilista já que pelos dados da OIT os países que adotaram tais medidas agravaram o índice de desemprego. Para o entendimento pleno da questão, se faz necessário o detalhamento conceitual do termo *flexibilização*.

Flexibilização que tem sido entendida academicamente como uma ruptura “com os modelos tradicionais, com os conceitos tradicionais, porque eles são pertinentes à

3 NASSIF, Elaine Noronha. **Fundamentos da Flexibilização: uma análise de paradigmas do processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, pg. 47.

4 Dados interessante nos informa J. PASTORE (**Reforma sindical – para onde o Brasil quer ir?**, LTr: São Paulo, 2003, pg. 90): “no Brasil, dos 75 milhões de brasileiros que estavam trabalhando em 2003, cerca de 45 milhões estavam na informalidade e apenas 30 milhões na formalidade (...). Cerca de 15 milhões de pessoas trabalham por conta própria; 6 milhões trabalham sem remuneração, ajudando na agricultura e outras atividades, e, finalmente, 1,2 milhão são empregados informais. São cerca de 22 milhões de pessoas que participam do *mundo do trabalho* – e não do *mundo do emprego* -”.

5 MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000, pg. 468. Do mesmo autor vide também: **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000, pg. 132.

outra época, já superada”⁶. Se isto é assim, e sabendo, como já alinhavado supra, que países como o Brasil, possui várias realidades sócio-trabalhistas em suas dimensões continentais. Se faz necessário a confrontação das duas correntes anteriores e da necessidade de uma maior elasticidade das normas trabalhistas, com a manutenção de garantias constitucionalmente asseguradas, teremos a proposta *semiflexibilista*, que adotamos por entender trazer maior segurança jurídica às peculiaridades brasileiras.

Mais ainda, como diria BOBBIO⁷, estamos falando de um processo complexo para uma sociedade com vários estratos sociais, assim não só esta flexibilização deve manter garantias mínimas, assim como deve oferecer um tratamento jurídico diferenciado conforme o porte da empresa (pequena, média ou grande) ou dos cargos dos trabalhadores nas empresas (cargos de confiança ou ordinários), uma vez que estatisticamente os Estados devem observar quais as empresas que produzem mais empregos e a qualidade dos mesmos (determinados, indeterminados, de baixa renda ou não, qualificados ou não) para que assim esta flexibilização possa ser pautada com objetividade, na busca pela produção de empregos e redução de custos trabalhistas. De certa forma o Estado brasileiro caminha nesta trilha, como veremos adiante ao examinar cinco exemplos de medidas de flexibilização já inseridas na legislação trabalhista brasileira.

II.2. O capital globalizado e o fenômeno do dumping social.

Muito já se escreveu sobre o fenômeno da globalização, ficamos com aqueles que situam a globalização na era das grandes navegações, conquistas e colonização dos países periféricos pelos países centrais⁸. Porém, o que nos interessa no presente estudo diz respeito às conseqüências do advento da tecnologia que eliminou barreiras geográficas e afetou as bases produtivas e trabalhistas⁹. Aliás, como já observamos ao tratar da flexibilização no Brasil, nos parece difícil fazer uma análise jurídica da questão sem passar pelo exame de alguns fenômenos sociais e políticos que cercam a referida questão jurídica. Dentro desta estrutura de discurso que passamos a examinar o Brasil imerso no processo de globalização.

Nos parece ainda, que existe alguns erros terminológicos que cercam esta questão. Uma vez que, mais do que “mundo globalizado”, “aldeia global” ou “processo de globalização”, melhor seria utilizar a expressão “capital globalizado”, o que gera outras expressões interessantes como a de “excluídos” e “incluídos” neste processo de

6 JUCÁ, Francisco Pedro. **Renovação do Direito do Trabalho: abordagem alternativa à flexibilização**. São Paulo: LTr, 2000, pg. 20.

7 Diz BOBBIO, N. (A era dos direitos. Rio de Janeiro: Campus, 1992, pg. 71): “Para o gozo dos direitos sociais, os indivíduos são iguais só genericamente, mas não especificamente. Com relação aos direitos sociais, existem diferenças de indivíduo para indivíduo, ou melhor de grupo de indivíduos para grupo de indivíduos (...). Com relação ao trabalho, são relevantes as diferenças de idade e sexo e também com relação à instrução”.

8 Como bem explica Xosé Manuel Carril Vázquez (*O sindicato do século XXI sem a contribuição sindical: representatividade do trabalhador ou do empregado. Algumas considerações sobre as principais fontes de financiamento dos sindicatos em Espanha*. **Revista Gêneseis**, num. 143, novembro de 2004, pg. 777), formalmente, o termo globalização é recente e possivelmente foi o professor da Universidade de Harvard, T. LEVITT, que criou a expressão. Porém, é o professor galego que nos informa dois dados importantes, a saber: MARX e ENGELS em 1848, também já tratavam no “Manifesto do Partido Comunista”, sobre a hipótese de um mercado mundial, CARRIL VAZQUEZ, *O sindicato...*, ob., cit., pg. 769; de todos os modos, salienta o citado professor corunhês, que é em 1995 que este processo se intensifica com a criação do GATT e da OMC (**Derecho del Trabajo**, Netbiblo: La Corunha, 2004, pg. 101).

9 Neste sentido, M. OZAKI, *Relaciones laborales y globalización*. **Relaciones Laborales**, num. 1, 1999, pg. 72.

globalização do capital, onde a intensidade desta inclusão determina a força ou debilidade dos países nesta nova ordem mundial¹⁰.

Ficou para trás antigas teses sociológicas onde se tentava classificar os países por linhas ideológicas (capitalistas, socialistas, comunistas...), por desenvolvimento econômico (desenvolvidos e subdesenvolvidos, centrais e periféricos) ou sociais (primeiro ou terceiro mundo...). Daí que, atualmente, os interesses de determinadas empresas “globais” levam que a política e a legislação (em uma palavra: soberania) sejam alterados para se adaptar ao “capital globalizado”. Há de se salientar que quando se sacrifica o interesse público pelo privado, há de se considerar as responsabilidades sociais e políticas a curto, médio e longo prazo (a questão do emprego, por exemplo) e talvez estas empresas não tenham porquê colocar estes elementos em seus planejamentos puramente econômicos¹¹, daí nos parece que a globalização de melhores condições sociais ainda não ocorreu ou não ocorrerá, porém os interesses que representam o capital já foram globalizados e principalmente foram ainda mais centralizado nas mãos dos “incluídos” neste processo.

Neste sentido, as empresas transnacionais atravessaram as últimas décadas em fusões, incorporações e associações que mudaram consideravelmente a relação capital-trabalho. Da mesma forma, a maior competitividade entre empresas de diversos países em um mesmo mercado, acarretou mudanças drásticas na gestão empresarial trabalhista¹². Assim, tanto o Brasil como determinados países europeus, aprovaram ou irão aprovar um conjunto de mudanças de ordem trabalhista ou previdenciária visando adaptar o mercado laboral à globalização. Mudança necessária para evitar a fuga de capital buscando as melhores condições de trabalho e os menores custos trabalhistas, tal fenômeno foi conceituado pelos juristas europeus de “Dumping social¹³”. Algo que torna necessário também uma eficaz definição terminológica.

No âmbito comercial, entende-se como *dumping* a prática desleal em que determinada empresa que introduz um bem ou serviço no mercado exterior a um preço mais baixo que o de um produto idêntico no mercado de origem. No âmbito público, o mesmo ocorreria quando determinado Estado por meio de ajudas e subvenções públicas, torna que determinados produtos fiquem mais baratos, e assim mais competitivos no cenário internacional. No Brasil, esta última acepção é justamente um dos argumentos que os “sócios” do MERCOSUL utilizam para impor barreiras comerciais contra os produtos brasileiros produzidos na Zona Franca de Manaus.

No âmbito trabalhista o conceito de *dumping social* gira em torno da falta de condições ou normas trabalhista que reduzem a zero ou a muito pouco o custo trabalhista,

10 Interessante notar a definição do Fundo Monetário Internacional para o termo globalização, como: “a interdependência econômica crescente de todos os países do mundo a causa do aumento e a variedade de transações transnacionais sobre as mercadorias e os serviços e os fluxos de capitais internacionais, assim como do feito de uma distribuição mais rápida e mais ampla da tecnologia”. (G. V. LIEMT, *La mondialisation de l'économie: options des travailleurs et stratégies des entreprises dans les pays à coût salariaux élevés*, *Revue Internationale du Travail*, vol. CXXXI, num. 4-5 (1992), p. 45, *apud* CARRIL VAZQUEZ, *O sindicato...*, ob., cit., pg. 769.

11 Sobre o tema vide, GONZÁLEZ SEARA, L. “La responsabilidad social de la empresa”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 50, 2004.

12 Acompanhando Wolney de Macedo Cordeiro (*A regulamentação das relações de trabalho de individuais e coletivas no âmbito do mercosul*. São Paulo: LTr, 2000, pg. 37), existem outros efeitos secundários da globalização: “Aumento dos processos de acumulação e das desigualdades regionais; alteração do perfil das relações de trabalho; diminuição do intervencionismo estatal e da adoção de idéias neoliberais; declínio do ideal democrático clássico e tendência para o autoritarismo; acirramento dos processos de exclusão social; desemprego estrutural e queda dos salários reais”.

13 GRECO P., *Mercato globale e tutela del lavoro*, Salerno, 2000, G. LYON-CAEN, *Le droit du travail. Une technique reversible*, Paris, 1995.

atraindo desta forma empresas transnacionais. Tal prática pode até mesmo ser incentivada pelos Estados com a redução ou eliminação de taxas sociais para as empresas, ajudas ou empréstimos financeiros e outras formas de política tributária, administrativa e trabalhista com o fim de baixar os custos trabalhistas e atrair investimentos estrangeiros.

Neste sentido, temos a fuga de capital em virtude do *dumping* social que as regras do comércio internacional e da concorrência tentam evitar¹⁴, porém o que nos interessa no momento é o fenômeno social e suas conseqüências trabalhistas¹⁵.

A proporcionalidade desta “sedução trabalhista” ao investimento estrangeiro consiste, basicamente, em um oferecimento de uma mão-de-obra adequada à elaboração de determinados produtos, assim como um sistema legal e judicial de maiores facilidades trabalhistas para as empresas. Isto tudo pode ser traduzido em uma nefasta fórmula que consiste no que segue: quando maior a desregulamentação trabalhista, maior o investimento estrangeiro; quando maior a desregulamentação, maior será a não tutela da classe trabalhadora (e provavelmente a sua depauperação); quando maior o lucro das empresas, maiores tributos e maior o desejo dos Estados na desregulamentação; quando maior a desregulamentação, maior o retrocesso histórico das conquistas trabalhistas.

Por tudo isso, o Brasil pode se converter em um país atraente para algumas empresas que comparam o “custo Brasil” com determinados países socialmente avançados, onde o sistema legal e judicial trabalhista tenha um alto custo trabalhista. Porém, o Brasil não pode almejar a ter um sistema legal que negue qualquer tipo de tutela legal e judicial à classe trabalhadora, como ocorre em determinados países asiáticos, já que nestes países, a principal característica de seus respectivos povos é a pobreza, o analfabetismo, o desemprego, a violência pública e política, a corrupção, o trabalho infantil, e outras chagas sociais que o Brasil, infelizmente, já possui, porém, não pode almejar em ampliar tais mazelas, e, talvez, a desregulamentação das normas trabalhistas mostre-se como um forte instrumento para a exclusão de um ideal (ou utopia) de globalização, que deveria ser a socialização de favoráveis condições de trabalho, em um quadro de agilidade e redução de custos trabalhistas para as empresas, o que conformaria a globalização da qualidade de vida. A idéia (ou utopia) seria a de que se o “capital globalizado” reduziu distâncias, que também seja útil para reduzir *distâncias sociais*.

Neste sentido os países devem fazer uso da máquina legislativa do Estado e incentivar que interesses privados reduzam as referidas “distâncias sociais”. Na União Européia isso, de certa forma, já ocorre, notadamente a partir de 1994 com a Diretiva num. 94/45, de 22 de setembro de 1994, sobre a constituição de comitês empresariais europeus. Na referida diretiva existem procedimentos para a informação e a consulta dos trabalhadores nas empresas de dimensão comunitária, o que leva a uma promoção das relações sindicais européias.

Para o tema em tela, a Diretiva européia pode melhorar a comunicação entre os trabalhadores europeus e, logicamente, melhorar a luta pela preservação de seus respectivos empregos através da negociação coletiva com as suas respectivas empresas que

14 Assim, naquela que ficou conhecida como a Rodada do Uruguai (abril, 1994), vários países ricos tentaram incluir na Organização Mundial do Comércio, algumas regras sobre *dumping social*, nas quais os países ricos ficariam impedidos de importar de países que aviltam salários e desrespeitam os direitos humanos ao empregar velhos, gestantes e crianças, reduzindo desta forma a concorrência desleal ao emprego em seus respectivos países e a entrada de bens mais baratos ao não contabilizarem os custos trabalhistas. O mesmo volta a ocorrer no Acordo Geral de Tarifas e Comércio (GATT, Marrakesh, 1994) e na Reunião da Organização Mundial de Comércio (Cingapura, 1996).

15 Neste sentido, veja E. LEE, *Mundialización y empleo: se justifican los temores?*. **Revista Internacional Del Trabajo**, vol. CXV, num. 5 (1996), pg. 528.

tenham unidades industriais em outros países. Daí que algumas empresas elaboraram (e muitas delas, com auxílio de seus trabalhadores), um “Código de conduta empresarial¹⁶”, onde o próprio empregador anuncia a sociedade à missão da empresa, os seus princípios de ética e de negócios e os compromissos assumidos pelo empregador para com os próprios empregados. É evidente, que tais códigos possuem um apelo comercial juntos aos consumidores (e talvez essa seja o fim primordial desses códigos), porém, em todo caso, converte-se em um elemento a mais para que os trabalhadores europeus lutem pela preservação de seus empregos.

Tal perspectiva parece distante do MERCOSUL e do Brasil, porém o desemprego é um problema atual que corre em paralelo ao processo do *capital globalizado*. Há de se levar em conta, que no Brasil, uma parcela significativa da população sobrevive com uma renda em torno de três salários mínimos¹⁷. Porém, devemos focalizar também àqueles que não entram nestes dados, que são os desempregados, que segundo o próprio IBGE (março de 2004), giram em em 12,8% ou 2,7 milhões de trabalhadores.

Estes números devem ser contrapostos com alguns países da chamada “aldeia global”, para que tenhamos uma visão efetiva da situação brasileira e do fenômeno do *dumping social*. O fato é que, embora as comparações internacionais de salários nominais são complexas, já que nem sempre se incluem os encargos sociais e ignoram as diferenças de produtividade e de câmbio, podemos afirmar que: a média do salário-hora do trabalhador brasileiro é sete vezes inferior à da Alemanha ou Suécia, cinco vezes à da França e dos Estados Unidos, de quatro vezes à do Japão, da Grã-Bretanha e da Espanha e de uma vez e meia à da Coreia e Portugal¹⁸.

Por outro lado, a média do salário-hora do trabalhador brasileiro é superior à da Polônia, Hungria, Rússia, Tailândia, Índia e China¹⁹. O que põe o Brasil em desvantagem na atração de empresas, que dão uma importância significativa ao custo trabalhista e ao potencial de consumo dos mercados internos ou regionais. Esta é a materialização da alta-competitividade do capital globalizado.

Em todo caso, o próprio modelo constitucional brasileiro é um obstáculo quase inexpugnável a uma mudança radical das normas trabalhistas. Além, dos direitos assegurados no capítulo segundo (Dos direitos sociais) inseridos no título segundo da Constituição Brasileira (salientamos que o referido título segundo trata dos “Direitos e Garantias Fundamentais”), temos que é princípio fundamental do Estado brasileiro “o valor social do trabalho” (art. 1, IV da CF), assim como é princípio geral da ordem econômica nacional, segundo a Constituição Brasileira (art. 170, VIII), a busca do pleno emprego.

Ainda sobre a questão constitucional, e precisamente, sobre a Emenda Constitucional num. 45, de 8 de dezembro de 2004. Não nos parece que tenha ocorrido nenhuma mudança no que diz respeito ao tema em tela. Salvo a improvável hipótese de

16 Cfr. ROMAGNOLI, U. “El derecho del trabajo en la era de la globalización”. **Revista Derecho Social**, núm. 24, oct-dic/2003, pg. 17. Neste sentido há, por exemplo, a declaração conjunta sobre a luta contra o trabalho infantil da EuroCommerce e EURO-FIET, declaração conjunta da Associação Irlandesa de futebol y do congresso irlandês de sindicatos em favor de práticas trabalhistas orientadas pela FIFA e a Declaração conjunta do Sindicato norueguês de empregados no comércio e escritórios e da Confederação empresarial e industrial norueguesa sobre medidas para lutar contra o trabalho infantil (cfr. Sobre o tema: www.ilo.org/public/spanish/dialogue/atrav/child/codecond/jstate.html).

17 Segundo o IBGE (dados de abril de 2004), a renda média do trabalhador brasileiro das principais regiões metropolitanas gira em torno de 3,6 salário mínimos.

18 Fonte: Bureau of Labour Statisc (1996).

19 Fonte: Bureau of Labour Statisc (1996).

que os acordos internacionais de índole trabalhista assinados pelo Brasil, sejam considerados como de direitos humanos, ainda assim para que sejam considerados como equivalentes às emendas constitucionais, necessitarão a aprovação em cada casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, conforme fixa o novo texto do art. 5º., LXXVIII, parágrafo terceiro da Constituição Federal.

Desta forma, se a flexibilização tem como escopo a busca do pleno emprego, esta se consubstancia como um dever constitucional. Porém, se o entendimento acerca da flexibilização seja a redução dos direitos assegurados na Constituição, temos que o valor social do trabalho não está sendo respeitado e qualquer medida tomada neste sentido, terá o rótulo de inconstitucional.

II.3. O capital globalizado e as políticas públicas de promoção do emprego e dos investimentos estrangeiros.

O capital globalizado, o fortalecimento do comércio internacional e a assustadora evolução dos meios de comunicação levaram a um mercado global em que as crises econômicas, sociais e políticas de determinados países afetam a todos os demais, muito embora com diferentes intensidades, conforme as particularidades sócio-econômicas de cada país.

O que nos interessa disso tudo é justamente os reflexos da globalização e suas inerentes crises cíclicas no emprego, ou melhor dito, no aumento do desemprego.

Não se trata aqui de transformar o Estado em uma agência de empregos, porém é imperativo constitucional que a ordem social priorize o trabalho (art. 193 CF), ou seja, é necessário que se construa uma política pública de produção de empregos, não só pela melhoria das condições econômicas, mas também pela construção de uma rede jurídica que promova o emprego (art. 174 CF), de certa forma, é isso o que se tentou com a reforma sindical, que adiante analisaremos, já que se deu ali uma parceria entre Estado, empresas e trabalhadores visando à elaboração de uma nova legislação sindical.

Há também o argumento que o “capital globalizado” gera a necessidade de um novo paradigma no emprego, ou seja, a necessidade do mercado de trabalho de cargos, profissões e funções de alto nível de especialização, porém se esta constatação é verdadeira, também é o fato que tais cargos são para poucos e igualmente poucos são tais postos de trabalho. Ademais, para estes cargos há uma exigência de investimentos em capacitação técnica e intelectual. Elemento que pode gerar mais distanciamento em países “excluídos” e “incluídos” neste processo de globalização do capital.

Desta forma, a manutenção de um direito mínimo, ou de garantias mínimas à classe trabalhadora é essencial, como política de Estado, daí que embora tenhamos a flexibilização das normas trabalhistas como um fenômeno global, é necessário que cada país e logo cada bloco econômico, busque as suas próprias alternativas de adaptação aos novos tempos, logicamente, respeitando as suas características sociais, política, jurídica e social²⁰. Assim, por exemplo, no Brasil é necessário um aperfeiçoamento de suas próprias instituições, não só judiciais, como legais.

Algo que já se mostrou ineficaz como política pública é, por exemplo, é a concessão de incentivos, isenções e concessão de locais para a instalação de empresas transnacionais em solo brasileiro e a disputa dos estados brasileiros por estes empreendimen-

²⁰ Neste sentido, vide AROUCA, José Cralos. *Globalização: necessidade de um novo modelo sindical – Flexibilização*. **Revista Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, num. 172, out. 2003, pg. 05.

tos no que ficou conhecido como “guerra fiscal”. Efetivamente, tais empresas aproveitavam estas benesses sem, praticamente, contrapartidas, porém ao se instalar não produziam empregos em virtude da automação e, para cúmulo, na primeira dificuldade financeira ou comercial desmontavam suas instalações tão rápido (ou mais) quanto a montaram e partiam para outra praça (nacional ou estrangeira) que lhe desse maiores facilidades²¹.

III. ALGUMAS MEDIDAS DE FLEXIBILIZAÇÃO JÁ INSERIDAS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRAS.

III.1. Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego.

O Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (PNPE, Lei 10.748, de 22/10/2003) foi uma das primeiras medidas do Governo do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, para justamente promover o emprego a custo de ajudas públicas a empresas privadas, o que pelo conceito dado alhures poderia se encaixar como uma forma de *dumping* social.

Consiste, em linhas gerais, na inserção de jovens entre 16 e 24 anos no mercado de trabalho e no fortalecimento de sua formação técnica e profissional. Para isso estes jovens em desemprego involuntário, precisam comprovar não tenham tido vínculo empregatício (daí o termo “primeiro emprego”), sejam membros de famílias com renda mensal *per capita* de até meio salário mínimo, estejam matriculados e freqüentando regularmente o ensino fundamental, médio ou supletivo (art. 2, L. 10748/03).

O PNPE não abrange o trabalho doméstico, nem o contrato por prazo determinado (inclua-se aí o de experiência), art. 2, parágrafo 6º., L. 10748/03, e é coordenado pelo Ministério do Trabalho com o auxílio de comissões estaduais, porém com os fundos do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador (art. 3, L. 10748/03).

Poderá inscrever-se mediante termo de adesão ao PNPE, como empregador pessoas físicas ou jurídicas em regularidade com as suas obrigações fundiárias, previdenciárias e fiscais. Tais empregadores firmarão compromisso de gerar novos empregos e assim receberão subvenções econômicas (art. 4, L. 10748/03).

Para evitar fraudes, é vedada a contratação de jovens que sejam parentes, ainda que por afinidade, até terceiro grau, dos empregadores, sócio das empresas ou dirigentes das entidades contratantes (art. 9, L. 10748/03).

Ao que parece o PNPE não pode ser qualificado como um grande êxito da política pública de produção de empregos tendo em vista que não se nota um grande entusiasmo dos empregadores em simplesmente *aderir* a este programa sem que se possa adaptar estes novos contratos de trabalho criados as peculiaridades de cada empresa. Outros empregadores desconfiam do efetivo pagamento das subvenções do PNPE ou do pagamento sem atrasos no repasse das ajudas.

III.2. Contrato de trabalho a tempo parcial.

Contrato de ampla utilização na Noruega, Japão, Suécia, Holanda, Grã-Bretanha e Estados Unidos e foi introduzido no Brasil pela Medida Provisória 1709 de 6/8/98

²¹ Neste sentido, vide IRIGOYEN PEDUZZI, Maria Cristina. *As alterações no contexto da globalização*. *Revista Consulex*, Brasília, num. 13, fev. 2002.

(logo, MP 1879-15, de 24/4/99, e depois MP 2164-41, de 24/8/01)²². Consiste na vinculação do empregado somente parcialmente à jornada de trabalho²³, ou seja, temos uma modalidade especial de contrato de trabalho, que se consubstancia em um instrumento de flexibilização socializando postos de trabalho ante ao desemprego estrutural.

A adoção do regime parcial para os atuais empregados só será feita mediante opção, manifestada perante a empresa, prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva (art. 58-A, parag. 2 CLT). O referido contrato possui a duração semanal do trabalho de 25 horas (art. 58-A CLT). O salário é pago em base ao salário da mesma função, porém pago proporcionalmente às horas trabalhadas (art. 58-A, parag. 1 CLT). Isonomia com o salário-hora. Estes empregados não podem prestar horas extras (art. 59, parag. 4 CLT). E, as férias são gozadas proporcionalmente (entre 18 a 8 dias, art. 130-A CLT). As férias não poderão ser parceladas e nem convertidas em abono pecuniário (art. 143, parag. 3 CLT).

Como era de se esperar tal medida foi de nula conseqüências no mercado de trabalho brasileiros no que diz respeito a criação de postos de trabalho e até mesmo de sentido prático para os trabalhadores que poderiam fazer uso de tal mecanismo como os trabalhadores-estudantes, por exemplo. Uma das principais razões para o insucesso são os baixos salários dos trabalhadores brasileiros e a falta de estrutura de bem estar social, que impossibilita que o trabalhador faça qualquer tipo de recortes em seu já parco salário.

III.3. Suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional.

Prezar pela qualificação da mão-de-obra dos trabalhadores, uma vez que a educação profissional é prioridade no mercado globalizado e competitivo atual. O melhor exemplo disso é o art. 476-A da CLT²⁴, onde o contrato de trabalho pode ser suspenso, por um período de 2 a 5 meses²⁵, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, e notificação ao sindicato, com antecedência mínima de 15 dias da suspensão contratual.

A nova disposição veda a suspensão mais de uma vez no período de 16 meses. Em todo caso, na suspensão permitida por lei, o empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, com valor a ser definido no ACT ou CCT. Ocorrendo dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão ou nos 3 meses subseqüentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador passará ao empregado, além das parcelas indenizatórias, multa também a ser estabelecida em CCT ou ACT, sendo de, no mínimo 100% sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

Toda esta questão vem justamente suprir uma das necessidades do mercado de trabalho ante ao capital globalizado que é justamente a atualização profissional e técni-

22 Segundo PINTO MARTINS, *Flexibilização...*, ob., cit., pg., 59, na Bélgica 33% dos trabalhadores adotam este contrato de trabalho, 20% na Noruega e próximo dos 40% no Reino Unido.

23 A Convenção de num 175 da OIT, de 1994, considera como trabalhador a tempo parcial o assalariado que tem atividade laboral com duração inferior à normal dos trabalhadores a tempo completo, calculada semanalmente, desde que este tenha a mesma atividade, efetuando o mesmo trabalho no mesmo estabelecimento (art. 1o.).

24 Acrescentado pela MP no. 2164-41, de 24/8/2001.

25 Este prazo pode ser prorogado mediante CCT ou ACT e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período (art. 476-A, parágrafo sétimo da CLT).

ca que devem possuir os trabalhadores frente a uma sociedade altamente dinâmica e a elevada competitividade do mercado. Assim, o empregador possui agora um instrumento trabalhista para melhor aparelhar os seus recursos humanos.

III.4. Microempresa e empresa de pequeno porte.

No intuito de uma flexibilização diferenciada conforme o porte das empresas foi instituído o Estatuto da microempresa e da empresa de pequeno porte em 1999, através da Lei núm. 9841, de 5/10/99 (que foi regulamentada pelo Dec. núm. 3474, de 19 de maio de 2000), oferecendo à estas empresas um tratamento jurídico diferenciado e simplificado previsto na CF nos arts. 170 e 179.

O que nos interessa da referida lei, é o regime previdenciário e trabalhista diferenciado, visando eliminar exigências burocráticas e obrigações acessórias que sejam incompatíveis às empresas em tela. Ou seja, estas empresas estão dispensadas de (art. 11, L. 9841): quadro de horário (art. 74 CLT), registro das férias dos empregados (art. 135, parágrafo segundo CLT), apresentação anual de registro de empregados ao Ministério do Trabalho (art. 360 CLT), obrigatoriedade de empregar menores aprendizes (art. 460 CLT) e da obrigatoriedade de possuir livros de “inspeção de trabalho” (art. 628, parágrafo primeiro CLT).

O que se quer é proteger uma esfera empresarial que tradicionalmente sempre ofereceu muitos postos ao mercado de trabalho brasileiro. Do texto da lei várias indagações surgem, algumas contrapostas entre si: Será que o trabalhador destas empresas sofrem uma injusta discriminação legal ante ao seu colega de uma empresa de grande porte? Se a resposta for negativa, cabe perguntar ainda: Se esta discriminação legal é possível em virtude dos art. 170 e 170 da CF, porquê não desburocratizar também o cotidiano laboral das grandes empresas?

Na verdade desconhecemos a existência de dados sobre os resultados práticos da legislação que agora se comenta, para que justamente possa se examinar com o cuidado que a questão merece os erros e acertos desta tendência de flexibilização diferenciada, conforme as necessidades do mercado.

III.5. Jornada de trabalho.

A flexibilização da jornada ocorre por meio do acordo de compensação de jornada, um contrato acessório ao contrato individual de trabalho, assinado entre as partes com o intuito de possibilitar o excesso ou a redução de horas a serem trabalhadas em um dia de trabalho, devendo estar em perfeita harmonia com os limites legais e respeitar o regime de banco de horas em determinado período de tempo, como fixa o art. 59 da CLT, que teve os seus parágrafos segundo e quarto alterados pela MP num. 2164, de 24/8/2001; e seu parágrafo segundo alterado pela MP num. 1952-31, de 14/12/00²⁶. Alterações todas elas, que ficaram nos limites constitucionais previstos no art. 7º., XIII da CF.

Desta forma, observamos que o Brasil alinha-se com a tendência global de flexibilização da Jornada de Trabalho²⁷. E põe nos sindicatos a responsabilidade sobre e as

²⁶ A redação original do art. 50 era de 1943, depois alterado pela L. 9601/98, possibilitando a compensação das horas excedentes, primeiro num prazo de 120 dias e logo de 1 ano.

²⁷ Neste sentido, informa MARTINS PINTO, (*Flexibilização...*, ob. cit., p. 67), que nos países nórdicos o horário flexível é aplicado desde 1960. PASTORE (*Reforma...*, ob., cit., pg. 47), citando a *Loi de Robien* (2000), que alterou a jornada semanal francesa para 35 horas, diz que: “no período anterior a vigência da lei

empresas da melhor possibilidade para levar a cabo este acordo de compensação de jornada. Uma vez que, os requisitos legais que emanam do parágrafo segundo e terceiro do art. 59 da CLT, fixam a necessidade de um acordo escrito e homologado no sindicato profissional, tendo estes acordos a duração máxima de 2 anos (art. 614, parágrafo terceiro da CLT). Sendo tanto a doutrina como a jurisprudência contrárias ao acordo individual no que diz respeito ao banco de horas²⁸.

Na hipótese de que o contrato de trabalho tenha a sua extinção antes que as horas sejam integralmente compensadas, ainda que por justa causa, deverão as horas pendentes serem pagas como extraordinárias, sendo o cálculo efetuado a partir do valor destas na data da rescisão com base no valor da remuneração (art. 59, parágrafo terceiro da CLT).

Porém, a flexibilização na jornada não para por aí, de acordo com NASSIF²⁹, podemos ter várias formas de jornada de trabalho:

- 1) *Banco de horas*: permite que o empregados façam uma espécie de “crédito de horas”, sendo que as horas trabalhadas a mais poderão ser convertidas em folgas posteriormente, sendo que o limite máximo de horas que podem ser trabalhadas por dia ficou fixado em 10 horas, como uma forma de reduzir a possibilidade de acidentes de trabalho³⁰.
- 2) *Semana comprimida*: quando trabalhador presta serviços, em menos de cinco ou dez dias, 40 ou 80 horas.
- 3) *Tempo principal*: quando os empregados precisam estar no trabalho diariamente em horários pré-fixados.
- 4) *Saídas não remuneradas*: quando os trabalhadores podem sair por um período. Sem ser remunerados, desde que a carga de trabalho permita.
- 5) *Programas de horário flexível fixo*: quando os empregados escolhem entre horários alternativos pré-determinados.
- 6) *Flexibilidade rotativa*: quando os empregados escolhem a hora de chegar e a hora de sair, por um determinado período de tempo, podendo este horário ser mudado de período para período.
- 7) *Horário flexível integral*: quando os empregados decidem independentemente sobre a combinação de horários, desde que tal combinação totalize determinado número de horas por semana ou por quinzena.

(1997-1999), o governo deu fortes incentivos para as empresas aderirem as 35 horas o mais rápido possível” e também que: “a Suprema Corte da França mandou respeitar o prazo de vigência dos contratos coletivos de trabalho. A lei se tornou realidade depois de expirados os contratos (...). Durante a negociação houve várias mudanças no regime de trabalho, tais como: novos turnos, determinação rígida do período de férias, encurtamento de descansos durante a jornada diária, remanejamento de folgas, trabalho aos sábados, etc. (...). Depois de quase dois anos de implementação da lei, os funcionários de escritório comemoraram, mas os trabalhadores da produção detestaram. Os primeiros trabalham mais e ganham menos e ganham mais por hora trabalhada, pois, para eles, foram poucos os ajustes dos turnos, descansos, folgas, trabalho aos sábados, etc. Os trabalhadores da produção, entretanto, foram atingidos por ajustes de grande profundidade”.

28 Cfr. RO 1018/01/TRTSC, Rel. Juíza Licélia Ribeiro, j. em 5/12/2001, DJSC 28/01/02), também PINTO MARTINS, S., **Contrato de prazo determinado e banco de horas: lei n. 9601/98**. São Paulo: Atlas, 1999, pg. 91

29 Ob., cit., p. 89.

30 Acerca dos acidentes de trabalho interessante notar o aparente contrasenso entre o art. 60 da CLT e o En. 349 do TST, sobre a validade do acordo de compensação de horas em trabalhos insalubres.

- 8) *Horário flexível diário*: quando o horário de entrada e de saída do trabalho pode variar de um dia para outro.
- 9) *Tempo de projeto*: quando os empregados são responsáveis por completar um projeto, não importando o número de horas trabalhadas.
- 10) *Horário de trabalho coordenado*: quando o empregador determina a hora de entrada e de saída do empregado.
- 11) *Maxiflexibilidade*: quando não existe a exigência de tempo principal. Nesta modalidade, podemos enquadrar o trabalho em domicílio (art. 83 CLT) ou o teletrabalho³¹, onde o trabalhador presta serviço fora do estabelecimento da empresa devido a especificidades convenientes à sua atividade. Em todo caso, existe um controle do empregador sobre o empregado, demonstrado pela determinação de cotas de produção, prazos para a entrega de produtos ou serviços, prazos para a prestação de contas, exigência de padrão de qualidade para os produtos, entre outras características de vínculo, porém a aferição da jornada é sempre algo complexo nesta categoria de trabalhadores. Interessante salientar, que há quem defenda a eleição de foro para a propositura de ações trabalhistas³², em se tratando de teletrabalho transnacional. Em todo caso, o Projeto de Lei 3129/04, trata sobre o tema tentando regular a subordinação por meio telemáticos ou informáticos do trabalhador.

IV. PRINCIPAIS PROJETOS DE FLEXIBILIZAÇÃO.

IV.1. O fortalecimento nas normas coletivas via alteração do art. 618 CLT.

Projeto de Lei, no. 5483/2001, aprovado pela Câmara dos Deputados em 14/12/2001, que altera o art. 618 CLT, o qual dispõe que a Lei só regulará as condições de trabalho na ausência de convenção ou acordo coletivo, favorecendo a flexibilização e acabando por fragilizar todo o sistema protetivo que fundamenta e justifica a existência do Direito do Trabalho, desconsiderando temas como a desigualdade econômica dos contratantes e das suas organizações, buscando favorecer as entidades sindicais.

Vale a pena salientar a posição do TST:

“A luz dos princípios que regem a hierarquia das fontes de Direito do trabalho, as normas coletivas, salvo os casos constitucionalmente previstos, não podem dispor de forma contrária às garantias mínimas de proteção ao trabalhador asseguradas na legislação, que funcionam como elemento limitador à autonomia da vontade das partes no âmbito da negociação coletiva”. (TST-RO 741381/2001)³³.

Como vimos a posição histórica do TST é contrária a tal entendimento que se quer no novo e incerto art. 618 CLT, levando até a uma idéia de inconstitucionalidade do atual texto proposto para o referido artigo, uma vez que a negociação coletiva só poderá avançar em garantias constitucionalmente asseguradas no que diz respeito a

31 Sobre o tema, cfr. MEDEIROS DE OLIVEIRA, Flávia de Paiva. *Uma nova maneira de trabalhar – Teletrabalho: conceito e lei aplicável*. **Revista Síntese**, num. 171, set. 2003, pg. 149.

32 Neste sentido, MEDEIROS DE OLIVEIRA, ob., cit. pg. 154.

33 Cite-se também o En. 277 de nosso TST.

negociação salarial (art. 7º. VI CF), jornada de trabalho (art. 7º. XIII CF) e turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º. XIV CF)³⁴. Desta forma, nos parece conveniente a reestruturação ou modificação do referido Projeto de Lei num. 5483/2001, já que na hipótese de que um sindicato retirar direitos trabalhistas de seus representados, ao invés de defender aos mesmos (fato que ocorre com alguns sindicatos), estaríamos ante um debate constitucional com base no art. 5º., XXXVI CF que trata do direito adquirido.

Outro ponto a salientar, diz respeito a atual estrutura sindical brasileira e sua capacidade para gerir a responsabilidade sugerida pela nova e incerta redação do art. 618 CLT. O que nos faz concluir acerca da estratégia legislativa do atual governo brasileiro, que de certa forma, estacionou o procedimento legislativo do Projeto de Lei num. 5483/2001 (portanto da gestão federal anterior), e acelerou e promoveu a reforma sindical (da atual gestão do Partido dos Trabalhadores). Talvez, e na melhor das hipóteses (deixando as hipóteses maquiavélicas de lado), para mudar e fortalecer a estrutura sindical, para que as entidades sindicais tenham meios de melhor negociar com o empresariado.

Em todo caso, talvez falte cultura negociadora aos nossos sindicatos acostumados a recorrer de forma muito fácil ao Judiciário Trabalhista via dissídio coletivo³⁵.

IV.2. A reforma sindical.

A reforma sindical é a busca por um sistema jurídico para que as empresas e os trabalhadores, representados por entidades sindicais venham a adaptar as relações de trabalho atuais com as mudanças econômicas, tecnológicas e sociais, regulando suas relações com uma independência quase absoluta do Estado. Deste modo, uma das primeiras medidas do Governo Luiz Inácio Lula da Silva foi a implantação do Fórum Nacional do Trabalho (junho de 2003), onde governo, empregadores e sindicatos discutiram a possibilidade de mudanças na legislação sindical brasileira. O relatório final com as propostas foi entregue ao Presidente da República no dia 07 de abril de 2004 e aguarda-se agora a sua transformação em projeto de lei para ser encaminhado ao Congresso Nacional

Daí a preocupação em se criar mecanismos que estimulem os mecanismos de negociação coletiva. Notem que o Brasil, embora tenha a vigência do art. 8º. da CF, não adotou plenamente as consignas da Convenção num 87 da OIT, que trata sobre a liberdade sindical³⁶. Sobre o tema, a *reforma sindical* fixa que poderá haver mais de um sindicato na mesma base territorial representando a mesma categoria econômica (pluralidade)³⁷. Os atuais Sindicatos poderão optar pela exclusividade desde que possuam mais de 20% de representatividade da categoria econômica.

Outro ponto interessante da reforma sindical diz respeito ao critério de apuração de representatividade, que consistirá na comprovação da existência de, pelo menos,

34 Neste sentido vide MACIEL, José Alberto Couto. *Flexibilização da CLT: um tiro no Direito dos Trabalhadores*. **Revista Consulex**, Brasília, num. 13, fev. 2002.

35 No Brasil, é baixo o índice de sindicalização, ainda mais no meio rural. Mesmo na indústria, quase 60% dos acordos e convenções coletivas correspondem ao Sudeste e 20% ao sul do País, neste sentido, vide. SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3a. ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2003, pg. 438.

36 Neste sentido vide, MIQUELUZZI, Oswaldo. RAMOS, Alexandre Luiz. PASSOS, Edésio Franco. **A proteção jurídica do trabalhador: doutrina e jurisprudência (TST e TRT 12ª. Reg.)**, Curitiba: Genesis, 1995, pg. 41.

37 Em 2003, passou a tramitar no Congresso Nacional uma Poposta de Emenda Constitucional (PEC núm. 29/2003), de autoria dos deputados Viventinho (PT/SP) e Mauricio Rands (PT/PE) que termina com o atual sistema de unicidade sindical e propoe um sistema de autonomia e liberdade.

20% de empresas filiadas ao sindicato. Os sindicatos que, ao final de 5 anos, não comprovarem esse percentual de representatividade passarão à condição de entidade pré-sindical, sem as prerrogativas de participar de negociação coletiva e arrecadar a contribuição negocial.

O sindicato com registro sindical anterior à nova legislação que obtiver o reconhecimento pelo critério de representatividade comprovada (diferente da representatividade derivada), poderá adquirir a exclusividade de representação sindical, desde que em Assembleia, faça as alterações estatutárias previstas na nova legislação, se isso não ocorrer, não haverá exclusividade.

O enquadramento dos sindicatos (tanto da patronal como dos trabalhadores) será em base aos setores econômicos e atividades econômicas, propostas pelo Conselho Nacional de Relações do Trabalho e aprovados por ato do Poder Executivo.

Outra proposta que chama a atenção na *reforma sindical*, é que a contribuição sindical será extinta, gradativamente, em cinco anos: nos 2 primeiros anos, permanecerá com o mesmo valor; a partir do 3º. ano a contribuição sindical sofrerá redução percentual até o quinto ano.

Serão extintas, também, a contribuição assistencial e confederativa. Haverá uma nova contribuição para o sistema confederativo patronal, denominada contribuição negocial, que será decorrência da negociação coletiva, ou seja, quem não participar da negociação coletiva não terá direito a esta forma de sustentação financeira.

Esta contribuição negocial será destinada ao custeio do sistema confederativo, e um percentual de 5% será destinado a um Fundo Solidário de Promoção Sindical, este fundo será administrado por uma câmara bipartide, paritária, constituída por representantes dos empregadores e do governo.

A Contribuição Negocial será devida por todas as empresas, independente de seu porte, no valor de 0,8% do capital social, sendo o valor mínimo de R\$100,00 e o máximo de R\$800,00 (valores que deverão ser periodicamente atualizados). Estarão isentas as empresas sem empregados (ex.: empresas individuais ou familiares).

Finalmente, de todas as propostas da reforma sindical nos parece importante salientar que haverá um reconhecimento das centrais sindicais como entidades sindicais, aliás como ente que ficará no topo da pirâmide sindical, juntamente com as confederações de trabalhadores, e poderão participar da negociação coletiva. Já a organização sindical dos empregadores será constituída de confederação de âmbito nacional. Por setor da economia, federação estadual, assim como as confederações. Já os sindicatos patronais, por atividade econômica.

V. A MODO DE CONCLUSÃO

Como adiantamos na introdução, o tema exposto não é precisamente simples, senão que se encontra impregnado de várias linhas de análise necessárias para um debate conclusivo sobre o assunto. Sem embargo, dos pontos tratados no presente estudo, podemos sintetizar, a modo de conclusão, da seguinte forma.

A pressão de determinados países contra o *dumping social* está aumentando e em certa medida é louvável, já que ninguém conscientemente pode adotar o trabalho infantil, o análogo a de escravo e outras formas degradantes de trabalho como modelo a ser seguido. Porém, a promoção de normas antidumping social e o controle das mesmas é

uma tarefa colossal que apresenta uma série de questionamentos, como: Qual o órgão que irá impor as regras internacionais? A OIT poderia ser um órgão legítimo, porém como seriam feitos o controle e sanção efetiva destas normas? Seriam os países incluídos no processo de globalização do capital que ofereceriam os fundamentos técnicos e sanções para o dumping social?

As respostas envolvem soberania e legitimidade e por isso são complexas e passam necessariamente por uma maior inclusão de pessoas e países na globalização do capital. Ou seja, um processo de desenvolvimento econômico que certamente irão reduzir drasticamente o problema do dumping social. Outro elemento viável era a própria queda de tarifas alfandegárias de determinados países e grupos econômicos para produtos e serviços praticados por países e empresas que respeitem os direitos trabalhistas. Assim como, a informação e boicote dos próprios consumidores a produtos e serviços que foram ofertados com o aviltamento dos direitos dos trabalhadores.

No que diz respeito a flexibilização, vimos que é uma necessidade ante as mudanças advindas de vários elementos ademais do processo de globalização do capital, porém essa necessidade de mudanças deve ser acompanhada pela manutenção de garantias mínimas asseguradas constitucionalmente aos trabalhadores. Um bom exemplo disso, são as medidas de flexibilização já inseridas em nossa legislação algumas acertadas como a flexibilização da jornada de trabalho e outras movidas de boas intenções como o PNPE, mas, que no entanto ficaram apenas no mundo das idéias. Em todo caso, a presença do sindicato na discussão e aplicação destas mudanças não só é conveniente, como necessária, daí o desejo do Governo em antes promover a reforma sindical e depois fortalecer as normas coletivas via alteração do art. 618 CLT.