

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO
DE PRESIDENTE PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

**O PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO FRENTE À
CRISE ECONÔMICA**

Milca Chiquitelli Machado

Presidente Prudente
2017

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO
DE PRESIDENTE PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

**O PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO FRENTE À
CRISE ECONÔMICA**

Milca Chiquitelli Machado

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do Grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Prof. Me. Fernando Batistuzo Gurgel Martins.

Presidente Prudente
2017

O PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO FRENTE À
CRISE ECONÔMICA

Monografia aprovada como requisito
parcial para obtenção do Grau de
Bacharel em Direito.

Fernando Batistuzo Gurgel Martins

Orientador

Cristiano Lourenço Rodrigues

Examinador

José Artur Teixeira Gonçalves

Examinador

Presidente Prudente/SP, 21 de novembro de 2017.

A regra da igualdade não consiste senão em quinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigualam. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade.

Rui Barbosa

AGRADECIMENTOS

Agradecer é reconhecer que não somos nada sem o outro. É aceitar a mão estendida para nos ajudar. Por isso agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para que este trabalho se concretizasse.

Agradeço a Deus, em primeiro lugar, pois sem Ele eu não estaria escrevendo esta monografia.

Agradeço ao meu amado esposo por ser meu porto seguro, me dar apoio e incentivo, pelo grande amor e por acreditar em mim mais do que eu mesma.

Agradeço aos meus pais pelo imenso amor, apoio, cuidado e orações. Sem eles provavelmente eu não teria a educação e o caráter que tenho hoje.

Agradeço aos meus segundos pais: minha sogra e meu sogro. A ela, por estar sempre disposta a ajudar, inclusive na revisão textual; a ele, por todo o apoio.

Agradeço ao meu professor orientador por conduzir este trabalho da melhor forma possível, por ser atencioso e prestativo no decorrer de toda a escrita.

Enfim, agradeço por não estar sozinha nessa jornada.

RESUMO

Desde a centralização do mercado capitalista na globalização, o cenário econômico nacional vem passando por fases de reestruturação e lidando com as consequências provenientes da adaptação a esse tipo de sistema. Isso implica mudanças constantes na economia brasileira, que acompanha (ou pelo menos tenta acompanhar) as transformações globais nesse âmbito. Nesse contexto, a proteção ao trabalhador é um dos desafios para o Direito do Trabalho e, para assegurá-la, a existência de princípios é tida como uma garantia para o elo mais fraco da relação trabalhista: o empregado. O princípio da continuidade da relação de emprego surge dessa ideia de proteção, já que, na conjuntura apontada, se evidencia a seguinte contraposição: de um lado, a empresa buscando a permanência no mercado capitalista e, do outro, o trabalhador, com menor força, tentando não ser eliminado do mesmo sistema, no qual um depende do outro a um só tempo. Sendo assim, frente a uma crise, não há dúvida de que o trabalhador será o mais prejudicado diante de uma situação que implique a eleição de interesses de uma das partes.

Palavras-chave: Crise econômica. Princípio. Continuidade da relação de emprego.

ABSTRACT

Since the centralization of the capitalist market in globalization, the economic scenario has been going through restructuring phases and dealing with the consequences of adapting to this type of system. This implies constant changes in the Brazilian economy, which follows (or at least tries to follow) the global transformations in this ambit. In this context, worker protection is one of the challenges for Labor Law and, to ensure it, the existence of principles is taken as a guarantee for the weakest side of the labor relationship: the employee. The principle of the continuity of the employment relation arises from this idea of protection, whereas, in the conjuncture pointed out, the following contrast is evident: on the one hand, the company seeking the permanence in the capitalist market and, on the other, the worker, with less strength, trying not to be eliminated from the same system, at the same time that one depends on the other. Therefore, in the face of a crisis, there is no doubt that the worker will be the most disadvantaged in the face of a situation that implies the choice.

Keywords: Economic crisis. Principle. Continuity of employment relationship.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

CDO - *Collateralized Debt Obligations*

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CONTAG – Confederação Nacional dos Trabalhadores da Agricultura

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos

CUT – Central Única dos Trabalhadores

EMBRAER – Empresa Brasileira de Aeronáutica

EUA – Estados Unidos da América

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

NME – Nova Matriz Econômica

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PEC – Proposta de Emenda Constitucional

PIB – Produto Interno Bruto

PSE – Programa Seguro-Emprego

Selic – Sistema Especial de Liquidação e Custódia

TST – Tribunal Superior do Trabalho

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

QUADRO

QUADRO 1 – Diferenças entre Princípios e Regras	20
---	----

FIGURA

FIGURA 1 – Curva Logística do Desenvolvimento	28
---	----

FIGURA 2 – Desenvolvimento do PIB.....	31
--	----

FIGURA 3 – Taxa de Desemprego Total das Regiões Metropolitanas	41
--	----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 O DIREITO DO TRABALHO	12
2.1 A Origem do Direito do Trabalho.....	12
2.2 As Mudanças Laborais.....	13
2.3 A Economia e o Direito do Trabalho.....	15
3 PRINCÍPIOS E REGRAS.....	19
3.1 O Princípio da Continuidade da Relação de Emprego	20
4 A EMPRESA E SUA FUNÇÃO SOCIAL	24
5 GÊNESE DE UMA CRISE	26
5.2 Aspectos de um Período Crítico.....	30
5.3 A Crise Atual.....	34
5.4 Crise e Direito do Trabalho	36
6 A TUTELA CONSTITUCIONAL DO TRABALHO	43
7 CONCLUSÃO.....	48
REFERÊNCIAS	50

1 INTRODUÇÃO

Considerando a importância do trabalho na constituição da dignidade humana, é importante, num momento de crise aguda, refletir sobre a fragilização que acomete a continuidade da relação de emprego. Dessa forma, o presente trabalho teve como objetivo demonstrar os reflexos de uma crise econômica nas relações empregatícias afetando o princípio da continuidade da relação de emprego.

No primeiro capítulo foi elencado o desenvolvimento do Direito do Trabalho. Como em toda análise, é necessário levar em conta os aspectos históricos, econômicos e sociais que norteiam o tema a ser desenvolvido. Falar em compreensão de algo, sem contextualizá-lo em sua perspectiva evolutiva, pode conduzir a uma análise parcial, que poderá culminar em uma conclusão distorcida da questão. Dessa forma, justifica-se a linha de pensamento adotada, listando-se os eventos tecnológicos entrelaçados ao Direito do Trabalho na forma em que se encontra atualmente, envolto em regras e princípios inerentes à sua existência.

No segundo capítulo abordou-se o princípio da continuidade da relação do trabalho. Princípios e regras, no âmbito do Direito, são proposições basilares que fundamentam o ordenamento jurídico brasileiro; as diferenças entre esses termos foram abordadas no decorrer da monografia. Há, no Direito do Trabalho, vários princípios, mas neste estudo foi utilizado como parâmetro o princípio da continuidade da relação de emprego, que visa à perduração, pelo maior tempo possível, do contrato de trabalho.

O Direito do Trabalho é oriundo do capitalismo e se sujeita ao aspecto histórico-evolutivo vinculado a esse sistema. Vale lembrar que o sistema do capitalismo tem em seu núcleo o capitalista, que detém os meios de produção de bens e serviços, gerando emprego e renda para os trabalhadores, conseqüentemente impactando a sociedade. Esse aspecto foi demonstrado no quarto capítulo.

Em um estado crítico esse sistema econômico, quando abalado, faz com que a empresa busque estratégias de superação e uma delas pode ser a demissão de funcionário, visando à redução de custos, conteúdo do quinto capítulo.

A tutela estatal, abordada no sexto e último capítulo, é papel importante na proteção ao trabalhador, equilibrando os polos da relação empregatícia.

Tendo em vista o exposto acima, o presente trabalho analisou a sistemática da evolução do trabalho englobando aspectos econômicos e sociais que

se refletem no meio jurídico. Utilizou-se, para tanto, o método indutivo, embasando-se em pesquisa bibliográfica e documentos disponibilizados na internet.

2 O DIREITO DO TRABALHO

Antes de se iniciar um breve histórico do surgimento do Direito do Trabalho como ciência jurídica, convém conhecer o objeto desse estudo, que se traduz pelos reflexos da crise na relação trabalhista e a proteção estatal frente a essa situação.

A escolha do tema se fundamenta na dignidade do ser humano. Conforme afirma Scandolaro (2000, p. 15), o trabalho traz para o homem a inserção na vida em sociedade, concedendo-lhe suporte, que não teria nas dificuldades de uma vida ermitã, possibilitando a busca pelo bem comum. É uma relação que, ao mesmo tempo que satisfaz as necessidades de um só indivíduo, permite a transformação da vida de uma comunidade inteira.

2.1 A Origem do Direito do Trabalho

Segundo Martins (2010, p. 3), o trabalho teve sua primeira referência na Bíblia, segundo a qual, ele foi imposto na forma de castigo a Adão e Eva por sua desobediência. Vemos, posteriormente, o trabalho como escravidão, não existindo direitos para o sujeito submetido a essa condição. Faz-se necessário lembrar a presença dos escravos na antiga Grécia, enfatizando-se o sentido pejorativo da palavra “trabalho”, pois, como menciona Chiarelli (2006, p. 50), o trabalho era o oposto de intelectualidade, pois os intelectuais ficavam nas Ágoras (espaço público para reuniões) discutindo sobre política, enquanto os escravos mantinham a organização da *pólis* pelo esforço físico, mas não participavam dela como cidadãos. Esse ponto, para Chiarelli (2006, p. 50), compreende a primeira parte do modelo de evolução histórica combinada com os conceitos de Trabalho e de Liberdade.

Seguindo ainda sua evolução histórica, o trabalho foi se transpondo da escravatura para a servidão, que consistia na prestação de serviços aos senhores feudais, que em troca ofereciam aos seus servos proteção militar e política (MARTINS, 2010, p. 4). Após isso, surgem, no século XIV, as corporações de ofício. Trata-se de uma forma de trabalho que visava à produção de bens com a presença de três figuras destacadas: o mestre, os companheiros e os aprendizes. Chiarelli (2006, p. 50) afirma ser esse o segundo momento da referida evolução em que o trabalho físico e o intelectual começaram a se fundir, deixando de haver grande diferenciação entre eles.

Os mestres, como proprietários das oficinas, ensinavam a seus aprendizes o ofício, dando-lhes a oportunidade, se conseguissem superar as dificuldades e as provas aplicadas, de passarem pelo grau de companheiro até chegarem ao grau de mestre. Os companheiros citados eram trabalhadores que percebiam salários dos mestres. Nesse processo, houve o surgimento de regras e de hierarquias nas técnicas de produção.

No século XVIII, eclodiu a Revolução Francesa, suprimindo as corporações de ofício e, junto com a constituição do país, reconhecendo o direito ao trabalho. Logo após, a Revolução Industrial trouxe modificação às formas de trabalho, que evoluíram da manufatura para o uso de máquinas. Primeiro surgiu a máquina a vapor, depois a máquina de fiar e os teares mecânicos. Com essas novas formas de trabalho, despontam as grandes indústrias (CONCEIÇÃO, 2004, p. 112), que atraem os trabalhadores do campo para a cidade. Passou-se, então, a tratar o trabalho como uma relação de emprego, pois os trabalhadores tornaram-se assalariados. Em consequência dessas mudanças, observa-se o início da implementação do Direito do Trabalho e das relações empregatícias embasadas no contrato de trabalho. O Direito do Trabalho foi utilizado como forma de controle do sistema econômico dessa época e, nas palavras de Delgado (2015, p. 88), "...conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho".

2.2 As Mudanças Laborais

Para Hoffmann (2003, p. 22), o surgimento da disciplina jurídica do Direito do Trabalho deu-se por meio de regramentos jurídicos provenientes de fatos econômicos. Em um primeiro momento, nota-se a presença do Direito Individual (o trabalhador almejava ter um contrato de trabalho, nesse ponto prevalecia a lei da oferta e da procura) e, depois, o aparecimento do Direito Coletivo (igualdade subjetiva). Intrínseca a esse pensamento, a subordinação desponta como matriz da remuneração (HOFFMANN, 2003, p. 51). Assim também afirma Delgado (2015, p. 91) que a subordinação é o grande núcleo da disciplina jurídica. Não há que se falar em direito do trabalho se não estiver presente a subordinação (DELGADO, 2015, p. 91).

No que diz respeito às tecnologias que irromperam com a Revolução Industrial, o professor Sergio Pinto Martins (2004, p. 17) afirma que as novas técnicas

de produção provocaram desabonos como o desemprego, principalmente no campo, pois as máquinas começaram a substituir o trabalho humano. Pessoas da zona rural deslocaram-se para os centros urbanos (como já mencionado) em busca de emprego, formando as concentrações proletárias nas cidades industriais (CONCEIÇÃO, 2004, p.113). Segundo informa Delgado (2015, p. 93), essas novas técnicas e mudanças significativas na forma de trabalho ocasionaram o processo de formação e consolidação do Direito do Trabalho, que é analisado a partir de sua divisão em três aspectos: o econômico, o social e o político. O âmbito econômico traduz-se pelas novas formas de produção (a tecnologia no desenvolvimento das máquinas mecânicas) e aumento populacional nas cidades, incorporando a estrutura capitalista. No aspecto social, o ajuntamento de pessoas com características iguais (mesmo empregador, mesmos direitos e deveres, sujeitos a um mesmo ordenamento) culminou na união dos trabalhadores que, impulsionados pelos interesses em comum, agruparam-se em associações operárias e sindicais (DELGADO, 2015, p. 93). Quanto ao ângulo político, essa união dos trabalhadores fez com que a busca por melhores condições profissionais e de trabalho movimentasse os sindicatos, propondo ações de melhorias coletivas.

Essas mudanças laborativas impactaram o mundo do trabalho de forma positiva e negativa. É notavelmente positivo o fato de os trabalhadores terem se tornado assalariados, deixando para trás a condição de escravos, passando o trabalho, então, a ser visto como forma digna de viver como cidadão. Quanto aos fatores negativos, podem ser apontados os salários irrisórios dispensados a eles e as horas de trabalho intensas e desgastantes. Outra desvantagem é a dependência dos cidadãos em relação ao trabalho, pois a sua dignidade advinha do emprego; quem não o tinha considerava-se como pecador e miserável, recebendo assim o castigo vindo dos céus (CHIARELLI, 2006, p. 52).

Porém valores democráticos se reacendem a partir do momento em que o povo passa a se conscientizar de seus direitos e a buscá-los na forma de Democracia do Trabalho, como afirma Chiarelli (2006, p. 52). Convém abrir um parêntese aqui para evocar o dia 1º de maio de 1886, em que, devido às reivindicações trabalhistas em Chicago, Estados Unidos da América, houve confrontos provocando mortes de trabalhadores e de policiais, passando a ser considerado como feriado o primeiro dia do mês de maio, em alusão à tragédia ocorrida naquela data.

Posto isto, tem-se o surgimento da disciplina jurídica do Direito do Trabalho de uma forma mais pontual, com regramentos e regulamentos inicialmente controlados pelo Direito Individual e posteriormente pelo Direito Coletivo (como dito anteriormente), que surgiu da consciência coletiva dos trabalhadores pós-Revolução Industrial. Desse momento em diante, foram surgindo diversos mecanismos de controle do Estado com o fim de regular essa disciplina, como a criação de direitos fundamentais e a inclusão do Direito do Trabalho nas constituições de países como México, Weimar (Alemanha), e diversos outros (MARTINS, 2010, p. 8).

No Brasil, os direitos trabalhistas foram surgindo de forma tímida, e a Constituição de 1934 foi a primeira a tratar especificamente do Direito do Trabalho (MARTINS, 2010, p. 8). Antes disso, em 1930, sob o governo de Getúlio Vargas, criou-se o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, uma das primeiras iniciativas nessa área. Com a criação de várias leis abordando a questão trabalhista, e como forma de sistematização, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. E, por fim, a atual Constituição, que é de 1988, trata dos direitos trabalhistas do artigo 7º ao 11.

Vê-se, entretanto, que o tema “trabalho”, no âmbito jurídico, ainda não está exaurido nas mais diversas discussões e regulamentos, pois a mudança é constante nessa esfera, que está sempre necessitando de regulamentação pelo Estado, o que vem ocorrendo atualmente.

2.3 A Economia e o Direito do Trabalho

A Economia e o Direito do Trabalho são duas ciências que se complementam, uma não anula a outra e muito menos a ciência jurídica está ao dispor da econômica, como diz Martins (2010, p. 29). Tanto os fatores econômicos podem interferir no campo do direito quanto o direito pode interferir no âmbito da economia. Quando o Estado estabelece políticas para os sistemas produtivos, intervém de forma que essas políticas sejam refletidas nas relações de emprego; isso se traduz na interação do Direito do Trabalho com a Economia. Já fatores econômicos como a globalização, o Mercosul, as crises econômicas, dentre outros, ensejam mudanças na estrutura jurídica da disciplina trabalhista.

A globalização, por exemplo, possui forte destaque nas modificações das regulamentações trabalhistas, pois, quando o mercado foi se abrindo em âmbito

global, também foi se subordinando às regras mundiais de comercialização em consequência da estrutura desse tipo de mercado. De acordo com Viana (2004, p. 158), as sociedades tornam-se instituições supranacionais submetendo-se aos padrões mundiais, que buscam menores custos de produção incentivando a busca de mercados onde os custos atendam a esse propósito. Mas o professor enfatiza que a globalização ocorre há milênios, desde as legiões romanas conquistando territórios até as Cruzadas buscando novos horizontes, empreitadas consideradas como formas de romper as barreiras nacionais. O que se deve destacar é o fato de a globalização ter se tornado o centro de todo o sistema. Viana (2004, p. 159) afirma que se passou de uma economia vertical para a economia horizontal, em que as empresas buscam menores estoques, maior abrangência de mercado e se utilizam de parcerias para atingir esses objetivos.

Mas da mesma forma que abriu espaços comerciais, a globalização afetou a classe operária de forma brutal. Tanto foi assim que a divisão entre a classe trabalhadora se tornou clara em três núcleos, como afirma Viana (2004, p. 161): um mais qualificado e reduzido, outro composto por atividade-meio (secretárias e *boys*) e o último formado por trabalhadores eventuais. No último caso, o autor diz que, analisando de forma positiva, vislumbra-se a vantagem de ser um trabalho mais variado e menos opressivo, mas que, por outro lado, faz o funcionário se tornar polivalente, trabalhando em qualquer tipo de serviço, sobrecarregando-se como se fosse uma coletividade de trabalhadores.

Convém destacar que, nesse tipo de estrutura, com a empresa enxuta, há uma maior cobrança e comparações entre os funcionários, pois o tempo é tido como precioso e não há espaço para falhas, devendo haver precisão nas respostas ao mercado e aos problemas que vão surgindo. Ou seja, é uma situação brutal e impiedosa para o trabalhador que não se adequa a esse tipo de estrutura. Vale ressaltar ainda que as empresas, para que o objetivo seja atingido, utilizam-se de várias estratégias para levar o funcionário a apresentar melhor produção (tanto intelectual quanto física): benefícios, prêmios, salário-produção e apelos emocionais (VIANA, 2004, p. 163).

Há quem diga que "(...) a globalização não passa de mera forma de espoliação dos pobres e retorno ao estado feudal (...)", palavras de Scandolara (2000, p. 22). Isso porque, de acordo com o pensamento do autor, as nações emergentes ficam à mercê do poder econômico das desenvolvidas, e o dinheiro não chega até as

nações subdesenvolvidas, mas passa pelo mundo arrebanhando lucros para os grandes conglomerados produtivos. O autor cita como exemplo as bolsas de valores. Esse pensamento é corroborado pela afirmação de outro autor (FIORI, 1998 *apud* HIRSCH, s.d., s.p.), quando diz que a globalização recente se traduz em uma forma de acumulação e internacionalização dos capitais, criando assim uma reorganização econômica e centralizando o poder em grandes polos econômicos como, por exemplo, a tríade Estados Unidos, Japão e os países da União Europeia.

O sistema econômico globalizado torna a proteção estatal essencial aos indivíduos para que não prevaleçam os ordenamentos estranhos aos nacionais e que, dessa forma, se intensifique a proteção dos direitos laborais e dos cidadãos. Mas, ainda assim, muitas vezes a força das relações globalizadas prevalece sobre a proteção estatal. Lima (s.d., s.p.) aborda em seu texto alguns dos impactos causados pela globalização no mundo do trabalho, por conta das estratégias adotadas pelas empresas na busca da competitividade, por exemplo, cortando custos que se traduzem na redução de funcionários. Partindo desse ponto, tem-se aqui a ideia de neoliberalismo em que o Estado tem uma intervenção mínima dando espaço para uma abordagem mais agressiva do mercado. É nesse ponto que começam as privatizações, eliminando-se também mecanismos assistenciais para os cidadãos. Práticas como a terceirização e a flexibilização do trabalho, e ainda a informalidade nesse mercado, são exemplos dessa busca neoliberal, repercutindo na qualidade de vida do trabalhador (GONÇALVES, 2004, p. 216).

Outro fator preponderante da fragilização da condição do trabalhador é o aumento da robotização na produção de bens e serviços. A tecnologia de países desenvolvidos, agora acessível ao mundo todo, traz modificações que obrigam os outros países a se adequar ao novo modelo. Juristas (PETER DRUCKER, 1997 e FRIGOTTO, 2000 *apud* LIMA, s.d., s.p.) tratam do assunto como o desaparecimento da mão-de-obra e o aumento do tempo livre em sua pior forma: o desemprego e o trabalho precário. Marx já citava essa substituição em sua obra *O Capital* (MARX, 1980 *apud* LIMA, s.d., s.p.), dizendo que a máquina substituiria o trabalhador e poderia atingir grande progresso na produção, mas que ocasionaria redução significativa, se não absoluta, do número de operários empregados. Outro fator relevante a ser apontado é a carga tributária brasileira que, por ser de alto valor, é uma das formas de praticamente inviabilizar a competitividade dos produtos nacionais com os importados, fator que leva o Estado a adotar medidas de proteção à sua economia.

Frente a tudo o que foi exposto acima, entende-se que existe crise, no sentido de que a grande interferência da situação econômica do mercado nas relações trabalhistas desestabilizou a situação do trabalhador. Essa interferência da economia na esfera trabalhista se vincula às mudanças ocorridas desde o desenvolvimento do trabalho (com seus direitos e deveres) e se intensifica com a supremacia da globalização sobre a nacionalização dos capitais. E em meio a esse emaranhado de acontecimentos e desenvolvimento do Direito do Trabalho, observa-se a positivação de leis, normas e regulamentações, como mencionado no tópico anterior. Vale ressaltar que as leis são criadas pelo legislador e interpretadas de acordo com o assunto abordado. Assim, é válida a explanação de tais formas de interpretação, a qual se utiliza de princípios e regras elencados abaixo.

3 PRINCÍPIOS E REGRAS

Para o início de uma discussão sobre o tema, faz-se necessário abordar os ensinamentos do professor Humberto Ávila (2010, p. 30) sobre norma, princípio e regra. A primeira traduz-se pelos sentidos apreendidos por meio da interpretação dos textos normativos. Não se trata da leitura dos dispositivos, pois há dispositivo sem norma (preâmbulo) e norma sem dispositivo (princípio da segurança jurídica). Nas palavras do professor, não há correspondência biunívoca entre eles. Mas, dentro desse conceito descrito acima, o professor ainda resguarda a compreensão de que o intérprete deve saber que há um significado preestabelecido, pois há sentidos que preexistem antes da interpretação. Portanto, há condições estruturais preexistentes no processo de cognição (REALE, 2000, *apud* ÁVILA, 2010, p. 33). Sendo assim, o dispositivo não traz em si, de forma inerente, uma regra ou princípio, mas chega-se a eles por meio da interpretação axiológica levando-se em conta os valores constitucionais.

Logo, o gênero normas abrange os princípios e as regras. “Princípio” vem do latim *principium*, significando “origem”, “base”, mas, no Direito, possui características jurídicas, apresentando-se nas proposições basilares que fundamentam as ciências jurídicas (MARTINS, 2000, p. 109). Os princípios orientam a construção do ordenamento jurídico dando-lhe solidez. Objetivam um fim, são finalísticos, enquanto as regras possuem “(...) caráter descritivo e a exigência de avaliação de correspondência entre a construção factual e descrição normativa (...)” (ÁVILA, 2010, p. 81), ou seja, as regras definem uma situação determinada e, quando ocorre colisão entre duas regras, somente uma prevalecerá, pois se excluem mutuamente (é a ideia de tudo ou nada, *all or nothing*). Ávila (2010, p. 113) afirma que as regras devem ser obedecidas pelo simples fato de serem regras; não se quebra sua autoridade imanente, pois justamente para isto são estabelecidas: para afastar as controvérsias e a incerteza nas decisões. O mesmo autor faz referência a outro (SCHAUER, 1988, *apud* ÁVILA, 2010, p. 113) quando diz que as regras estabelecem limites e evitam excessos, por exemplo, para que o julgador não extrapole ou até mesmo fique aquém do esperado em sua decisão; trata-se, pois, de uma redução da arbitrariedade.

Para melhor entendimento, na análise do Dirley da Cunha Júnior (2012, p. 34), as normas se relacionam juridicamente formando um sistema que buscará se

dirigir à Constituição e, como fundamentadores desse sistema, encontram--se os princípios jurídicos, com imensa carga valorativa funcionando como uma pauta normativa nesse sistema jurídico. Quando há colisão entre princípios, haverá uma ponderação entre eles para que somente um seja aplicado. Quando um princípio é utilizado, o outro é afastado, mas não irá desaparecer do sistema jurídico (MARTINS, 2010, p. 63), e essa escolha depende da especialidade. Se for mais recente, dependendo do grau de sua aplicação, enfim, a interpretação aplicada ao caso é que dirá qual deverá ser utilizado. Diante da Constituição, regras e princípios não guardam hierarquia entre si (LENZA, 2016, p. 165). Abaixo se tem um quadro explicativo para maior clareza das diferenças entre regras e princípios:

QUADRO 1- Diferenças entre princípios e regras

REGRAS	PRINCÍPIOS
Dimensão da validade, especificidade e vigência.	Dimensão da importância, peso e valor.
Conflito entre regras (uma das regras em conflito ou será afastada pelo princípio da especialidade, ou será declarada inválida – cláusula da exceção, que também pode ser entendida como “declaração parcial de invalidade”).	Colisão entre princípios (não haverá declaração de invalidade de qualquer dos princípios em colisão. Diante das condições do caso concreto, um princípio prevalecerá sobre o outro).
“Tudo ou nada.”	Ponderação, balanceamento, sopesamento entre princípios colidentes.
Mandamentos ou mandados de definição.	Mandamentos ou mandado de otimização.

Fonte: Pedro Lenza, 2016, p. 165.

Observa-se na tabela acima os principais pontos na diferenciação entre regras e princípios. Para que a aplicação destes e daquelas seja coerente em cada circunstância que se apresente, é necessário observar essa distinção, evitando-se, dessa maneira, sua aplicação inadequada.

3.1 O Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

O Direito do Trabalho é um ramo específico do Direito. Da mesma forma que o Direito possui princípios, o Direito do Trabalho também elenca princípios

próprios. Como referência, Martins (2010, p. 67) cita o Tratado de Versalhes em seu artigo 427, onde são mencionados os princípios fundamentais do Direito do Trabalho. Delgado (2015, p. 200) explana que os princípios norteadores trabalhistas são específicos à disciplina, podendo ser individuais ou coletivos, sendo pertencentes ao direito material. A primeira característica é inerente às causas econômicas, sociais e políticas de cada indivíduo na relação jurídica. O aspecto do direito coletivo se manifesta na paridade de enfrentamento entre empregador de um lado e a coletividade de trabalhadores de outro, por meio de organizações sindicais.

Para Martins (2000, p. 116), os princípios possuem função informadora (dando sustentação e fundamentação ao legislador na criação das normas jurídicas), integrativa (servem para completar as lacunas deixadas pelo legislador) e interpretativa (servindo de critério orientador e como fonte subsidiária para o intérprete da lei na aplicação do caso concreto). Karl Larenz (1991, *apud* ÁVILA, 2010, p. 35), define os princípios como normas de grande importância, pois norteiam o ordenamento jurídico fundamentando a interpretação e aplicação do Direito. Em meio a tantos estudos doutrinários, Martins (2010, p. 67) afirma que há pouco conteúdo sobre princípios do Direito do Trabalho; os que existem são muito divergentes entre si, mas destaca um autor, Américo Plá Rodríguez (*apud* MARTINS, 2010, p.67), que elenca seis princípios considerados por ele essenciais:

- Princípio da proteção.
- Princípio da irrenunciabilidade de direito.
- **Princípio da continuidade da relação de emprego.**
- Princípio da primazia da realidade.
- Princípio da razoabilidade.
- Princípio da boa-fé.

Delgado (2015, p. 201), além dos que estão dispostos acima, também lista vários princípios acrescentando que essa lista não é finita. Mas, entre os mais importantes, que ele denomina de “princípios especiais”, também destaca o princípio da continuidade da relação de emprego. A ideia trazida por esse princípio é a de que o vínculo trabalhista deve ter longa duração, com o trabalhador integrado à empresa. Ressalta-se aqui o caráter indeterminado dos contratos de trabalho. Martins (2010, p.

70) cita como validação desse princípio a Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho, de novembro de 2003: “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”.

Para o instituto da continuidade da relação de emprego, Martins (2000, p. 132), diz ser de suma importância o conhecimento das denominadas atribuídas a ele, quais sejam: a perdurabilidade, a permanência e a estabilidade. A perdurabilidade o autor diz ser atributo daquilo que é duradouro, ou seja, daquilo que persiste no tempo; mas o contrato de trabalho não é eterno, haverá um término: mesmo havendo uma continuidade da relação de emprego, a relação laboral chegará a um fim, portanto não é uma denominação adequada. Quanto à permanência, esta possui semelhança com o termo anterior e é assim conceituada por não ser eterna, mas possuir um estado que perdura no tempo, que tem constância, continuidade. É mais precisa quanto à descrição de como deve ser a relação empregatícia. Já sobre a estabilidade, é dito que se trata de um termo amplo, em que se vislumbra a proteção ao trabalhador contra a dispensa abusiva (remetendo ao princípio da proteção), mas que, juridicamente, esse termo não guarda relação direta com a continuidade, pois se trata de um dos seguimentos da continuidade e não um requisito intrínseco a ela.

Conforme um conceito adotado por Martins (2000, p.134) desse princípio, tem-se que é “a possibilidade de o pacto laboral perdurar no tempo, só podendo ser rescindido nas hipóteses previstas na lei ou por vontade das partes”. A relação de emprego é contínua, de acordo com o disposto no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. A expressão “não eventual” transmite a ideia de continuidade.

Na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 6º, o trabalho está garantido como um direito social e, no artigo 7º da referida Lei, está contemplada a proteção da relação de emprego contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, a ser regulamentada por legislação complementar. Além disso, Martins (2000, p. 132) declara que o princípio da continuidade da relação de emprego está presente nos contratos dos quatro países do Mercosul (Brasil, Argentina, Uruguai e Paraguai), corroborando a importância de tal princípio.

Ainda segundo Martins (2000, p. 137), o princípio da continuidade deve ser aplicado para que haja a efetivação dos dispositivos constitucionais (artigos 6º, 170 e 193). Isso porque a inserção e a permanência no mercado de trabalho significam dignidade para o trabalhador, fator inerente à inclusão social, econômica e política. Portanto, a ideia presente nesse princípio traduz-se exatamente no que ele diz: continuidade. Mesmo não sendo uma presunção absoluta, a súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho dispõe sobre isso (inversão do ônus da prova) e é uma disposição de garantia e segurança para o trabalhador.

4 A EMPRESA E SUA FUNÇÃO SOCIAL

Quando se fala em empresa, pensa-se em todos os aspectos que a envolvem. Mas um dos principais temas é quanto aos seus reflexos no âmbito social. É despreziosa, neste momento, a abordagem detalhada de todos os princípios que envolvem esse tema, uma vez que não se trata do objeto deste trabalho, mas torna-se importante, como parte da contextualização, uma pontuação a esse respeito.

Durante toda a evolução do Direito do Trabalho, o sistema econômico sofreu constantes transformações. Logo, ocorreram várias mudanças nas relações comerciais, tanto com o despontamento das indústrias quanto na agricultura. Ressalta-se, como já abordado anteriormente, que as relações de trabalho foram se desenvolvendo aos poucos e de forma turbulenta.

Por se tratar de mais um princípio, a função social da empresa é prevista pelo ordenamento jurídico brasileiro no artigo 5º, inciso XXIII da nossa Carta Magna, a Constituição Federal, mencionando que “a propriedade atenderá a sua função social”; também no artigo 182, § 2º traz a previsão de que “a propriedade urbana cumpre sua função social quando atende às exigências fundamentais de ordenação da cidade expressas no plano diretor” (CF, 1988).

Vê-se, desde logo, o papel primordial da empresa, com fundamento constitucional, na primazia da relação harmoniosa entre si e seus colaboradores. A empresa é fator essencial na inserção do homem-cidadão-trabalhador na dignidade da vida em sociedade, possibilitando-lhe que possa usufruir dessa condição. Amaral (2008, p.76) ainda menciona que a propriedade estática não proporciona criação ou circulação de bens e mercadorias, ou seja, a paralisação de um bem nas mãos do proprietário inerte não produz consequência social. Nesse ponto, o autor declara que a função social está, justamente, no poder e no dinamismo que proporciona a propriedade.

Portanto, para Amaral (2008, p. 111), a empresa nunca se enquadrará como propriedade estática, justamente porque o dinamismo imanente às relações empresariais é o que a rege, em meio a um complexo de relações jurídicas e econômicas. As empresas são a base das sociedades capitalistas, portanto, é necessária a existência da uma função social para elas. Desse modo, a função social da empresa é parte do Direito Econômico.

O autor ainda afirma que o Estado enxerga nas empresas um instrumento para atingir seus objetivos em relação à sociedade. E cabe ao Estado conciliar seus planos e objetivos em prol da sociedade com os interesses dos empresários: a obtenção de lucro.

Outro ponto importante é não confundir função social com responsabilidade social. Enquanto aquela é disposta em lei, esta é melhor definida como auxílio eventual, em determinadas circunstâncias, a terceiros que não fazem parte da empresa. A função social tem por objetivo proporcionar benefícios à sociedade em geral, já a responsabilidade social da empresa se efetiva por meio de programas que não atendem ao todo da sociedade: visam apenas a determinadas situações ou grupos de risco e, muitas vezes, acabam por gerar lucros para os empresários (AMARAL, 2008, p. 118).

A mais importante característica da função social é a de manter a atividade empresarial como geradora de empregos e riqueza para a comunidade (FRAZÃO, 2011 *apud* PÔRTO, s.d., s.p.). Sendo assim, em tempos de crise, para atender a sua função social, a empresa deve priorizar a redução da margem de lucro e não a dispensa de funcionários.

5 GÊNESE DE UMA CRISE

Inicia-se este capítulo com o exemplo de crise de Versignassi (2011, p. 11), em que as tulipas foram as protagonistas de um processo crítico.

Na Holanda do século XVII, os agricultores cultivavam tulipas. Mas, como toda plantação pode ser acometida de alguma doença, surgiu um vírus que deixava algumas flores com uma coloração diferente, tornando-as mais bonitas (com listras brancas, de aspecto leitoso). Essas flores tornaram-se alvo de interesse. Os floristas então enxergaram um meio vantajoso de aumentar o lucro encarecendo o produto. Mesmo com o valor maior, a procura por elas aumentou. Como a demanda se tornou excessiva, a produção não conseguia atender a todos; dessa forma, os floristas passaram a vender o bulbo da flor. Mas a procura continuava grande, por isso o preço subiu vertiginosamente: o valor de um bulbo era praticamente o mesmo de uma casa, como diz o autor.

A disparidade entre oferta e demanda fez surgir os especuladores. Eles compravam os bulbos e os vendiam por um valor maior. Para facilitar a venda, começaram a emitir títulos para que o comprador pegasse a flor somente quando florescesse. Mas aconteceu que os próprios títulos passaram a ser comercializados. As pessoas, enxergando uma forma fácil de ganhar dinheiro, começaram a fazer empréstimos para comprar títulos de bulbos de tulipas, depois revendiam-nos, pagavam o empréstimo e ficavam com o lucro.

No entanto, esse processo chegou a um ponto em que o valor do bulbo se tornou extremamente excessivo e a quantidade de pessoas dispostas a pagar um grande valor por um título de flor diminuiu, então os investidores começaram a retroceder desse tipo de negócio. Outro fator de grande importância que minou a fonte de dinheiro foi a descoberta de que a coloração diferente da tulipa era por causa de uma doença, fato até então desconhecido para os investidores. Isso tudo transformou os contratos em títulos podres. As pessoas que possuíam esses títulos, e muitas delas entregaram suas casas pelos títulos, estavam sem nada. O estrago foi tão grande que foi necessária a intervenção do governo, como, por exemplo, perdendo as dívidas desses cidadãos.

No exemplo dado, constata-se como uma situação trivial pode desencadear uma crise. Porém deve-se destacar que uma situação crítica envolve muitas variáveis.

5.1 Definindo a Crise

Do ponto de vista econômico, o termo crise é extremamente abrangente em seu significado. Ele é empregado tanto de maneira precisa e especializada por um membro do Ministério da Fazenda ou um executivo de uma grande empresa quanto de forma vaga e desprezada por um cidadão comum. Em vista disso, busca-se, nesse tópico, uma definição de crise sem a pretensão de esgotar o tema, pois essa definição envolve muitas variáveis dentro de um sistema econômico (Kenichi Omahe, 2005, *apud* PINEDA, 2016, p. 107). Apesar disso, tenta-se esclarecer e facilitar a leitura deste trabalho, possibilitando o entendimento do que é um estado crítico na economia e as suas consequências para o Direito do Trabalho, quadro que pode ser caracterizado, por exemplo, pela aguda crise da década de 1960 ocorrida na esteira da retração industrial, dentre outros fatores.

Até a década de 1960, tudo aparentava estar economicamente bem, pois a Revolução Industrial brasileira, que ocorreu de forma tardia, a partir de 1930, estava fazendo girar a economia. Havia alguns processos críticos, tanto econômicos quanto políticos, mas eram insignificantes perto do desenvolvimento pelo qual o Brasil passava. Percebiam-se essas ínfimas situações críticas ao comparar as taxas de desenvolvimento da renda per capita a cada ano, conforme afirma Bresser-Pereira (1994, p. 125). O autor faz uma análise do desenvolvimento econômico brasileiro a partir da década de 1960. Ao ler seu estudo, depara-se com uma análise minuciosa das consequências provenientes dessa crise que, aos poucos, foi tornando-se notável.

No ano de 1964, a produção industrial teve uma queda em seu índice de produtividade. Essa queda foi um reflexo do racionamento de energia e da crise política da época; por consequência, houve diminuição nas vendas dos produtos, e as empresas, obrigatoriamente, tiveram que reduzir a produção por não terem onde estocar os produtos. Ocorre, então, uma alta taxa de ociosidade produtiva nas indústrias. Nesse momento, como forma paliativa para sua permanência no mercado, foram necessárias medidas mais drásticas como a redução da jornada de trabalho e a demissão de funcionários (BRESSER-PEREIRA, 1994, p. 124). Esse foi o primeiro momento na história brasileira em que houve um grande índice de desempregos industriais. O dado estatístico que o autor apresenta é de 140 mil desempregados somente no Estado de São Paulo. Isso não ocorreu somente nesse estado, mas

também em todas as capitais industriais como Rio de Janeiro, Recife, Belo Horizonte e Porto Alegre, locais em que o grande problema era o desemprego.

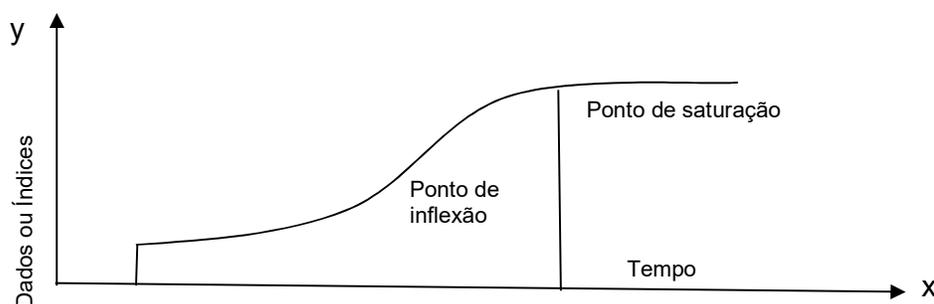
Mas, como tudo tem começo, meio e fim, não seria diferente com a crise dessa época. A partir de 1967 até por volta de 1973, houve uma nova expansão no movimento econômico e o país superou as taxas de crescimento dos outros países industrializados (DIAS e AGUIRRE, s.d., s.p.). Entretanto, com o passar dos anos, novas faces da crise surgiram, demonstrando que o crescimento econômico também pode ter limitações.

Conforme afirma Sampaio (1984, p. 16), o desenvolvimento econômico pode ter seu término determinado por uma situação crítica, na forma, por exemplo, de estagnação do crescimento, retrocesso e morte ou cessação da atividade. Na mesma obra, o autor apresenta uma forma de se constatar, estatisticamente, a situação econômica em que se encontra o objeto em análise: se em expansão, estado neutro ou estado crítico. O autor diz que esse sistema de análise é aplicável tanto a uma empresa quanto a um país, como um todo.

Sampaio fez esse estudo sobre a crise em 1984. Apesar de terem se passado 33 anos, é um tema atual e imprescindível ao conhecimento do cidadão, já que as mudanças ocorrem num ambiente real e pontual, mas os conceitos teóricos continuam de grande valia.

Eis o gráfico:

FIGURA 1 - Curva logística do desenvolvimento



Fonte: Sampaio, 1984.

O ponto de saturação é o máximo do desenvolvimento, ou seja, não há mais expectativas de crescimento, é o limite. A representação é feita por meio de uma curva em forma de S alongado. O ponto de saturação é a extremidade superior da

curva. Acima da linha serão representadas as altas; abaixo, as depressões (que representam a queda muito grande e contínua da produção) e recessões (traduzidas pela diminuição da demanda, consumo). No eixo y, serão lançados os dados ou índices e, no eixo x, o tempo.

Dessa forma, a curva seguirá paralela à linha temporal se a continuação do ciclo econômico do objeto analisado for normal. Quando a linha se elevar, têm-se as altas. Se ela se inclinar, demonstrará retrocesso e, se atingir o eixo x de forma abrupta, denotará a cessação das atividades.

Portanto, a aplicação dos dados em um gráfico do modelo demonstrado é uma forma de avaliar em qual situação econômica está o objeto de análise.

De acordo com o exposto acima, verifica-se que a crise, em dados estatísticos, pode ser detectada no segmento de linha em direção ao eixo x. Ou seja, após o lançamento dos dados reais, se a curva da logística econômica se inclinar, teremos claramente um estado crítico. Convém ressaltar que, conforme foi dito pelo autor, esse tipo de análise poderá ser aplicado a todos os setores, inclusive a um país, mas com a observância de que os dados devem ser os mais abrangentes possíveis para que sua descrição e interpretação culminem em um resultado que evidencie ao máximo a realidade. Isso envolve tanto políticas governamentais quanto dados do setor privado.

Para Lopes (2017, p. 9-15), a crise pode ser definida como um ciclo entre o setor privado e o público, ou seja, o governo é o responsável pela organização de sua economia, de seu povo, e faz isso por meio de leis e estratégias que são levadas a efeito de acordo com a necessidade de cada situação. No setor privado, prevalece o interesse pelo benefício econômico (obtenção de lucro), mas que, por consequência, culmina na geração de empregos.

Os custos do governo são sustentados pela população (por meio de impostos, taxas). Mas dois fatores podem desequilibrar esse sistema: o aumento dos preços, em decorrência da inflação, de produtos e serviços de que o governo necessita e o decréscimo da produção (PIB). Essa conjunção de fatores desfavoráveis origina diminuição de renda e emprego, impactando a arrecadação de impostos e taxas, que constitui a fonte de financiamento do governo. Como estratégia de sobrevivência, há cortes de gastos governamentais, por exemplo, cortes na saúde, educação, e aumento das taxas e impostos. Há, por fim, o aumento dos preços dos produtos e serviços, que é uma das formas que os empresários têm de se manterem

ativos. As demissões de funcionários são outro meio das empresas se manterem ativas, pois assim reduzem os custos. Com a redução de salário, ou até mesmo com a falta dele, a classe trabalhadora perde o poder aquisitivo. Há uma redução nos gastos familiares e na qualidade de vida dos trabalhadores e de suas famílias, que será afetada pela baixa qualidade de educação e saúde e outros serviços que o governo disponibiliza para a sociedade. Enfim, esse ciclo nunca termina.

O controle da inflação é uma das formas de combater a crise. Lopes (2017), diz que, com o aumento da taxa de juros, o crédito fica mais caro, os produtos e os serviços também encarecem, havendo, portanto, diminuição no consumo. Com o consumidor diminuindo suas compras, os vendedores baixam os preços das mercadorias, tangíveis ou intangíveis, pois querem e precisam vender, e, conseqüentemente, os índices inflacionários diminuem.

Fato é que, por crise entende-se uma situação fora da normalidade e que requer medidas de enfrentamento a fim de sanar ou minimizar os danos provenientes dela. Nesse ponto as estratégias governamentais são de grande valia. Bresser-Pereira (s.d., s.p.), em seu artigo, afirma que as crises financeiras são cíclicas e que o que as determina é o funcionamento do mercado, podendo passar rapidamente ou durar um pouco mais. Mas afirma também que, com a teoria macroeconômica desenvolvida por John M. Keynes e Michal Kalecki (que consiste na análise da economia de forma geral), os governos, utilizando-se dos instrumentos por ela disponibilizados (política fiscal e política monetária), podem evitar ou sair de uma crise.

No caso do Brasil, de acordo com Bresser-Pereira (s.d., s.p.), esses mecanismos deveriam ser melhor utilizados, pois sua aplicação de forma inadequada culminou na atual crise.

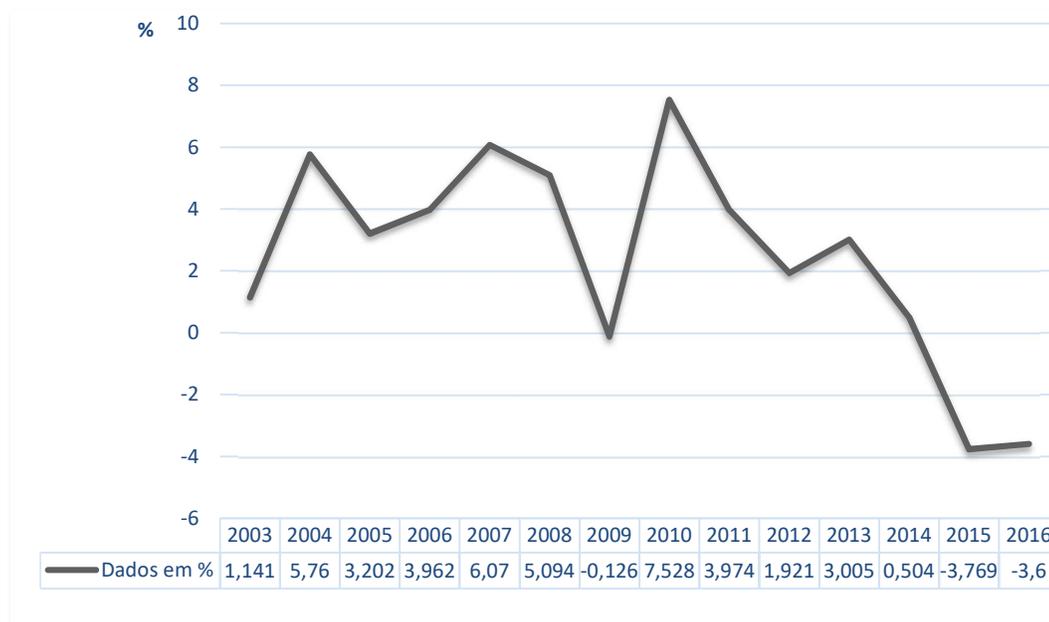
5.2 Aspectos de um Período Crítico

De acordo com Lacerda (s.d., p. 2), o crescimento econômico do Brasil de 2003 a 2010 (excetuando-se o período de 2008-2009 em que ocorreu a crise financeira internacional ocasionada pela crise imobiliária dos Estados Unidos da América) teve um bom desempenho, caracterizando-se pela diminuição da pobreza e da desigualdade entre a população do país. Mas a partir de 2011 houve uma

diminuição desse crescimento, dando lugar a uma recessão que, por não ter sido controlada, tornou-se um estado crítico chegando até o presente ano.

Abaixo tem-se um gráfico, no qual se evidencia o crescimento com as oscilações e a queda, tendo como base o PIB. O PIB (Produto Interno Bruto) representa a soma do valor agregado bruto por todos os produtores, mais quaisquer impostos sobre o produto, menos quaisquer subsídios não incluídos no valor do produto que se calcula sem as deduções de depreciação de bens manufaturados ou de deterioração e degradação de recursos naturais (BANCO MUNDIAL, 2017, s.p.).

FIGURA 2 – Desenvolvimento do PIB



Fonte: Banco Mundial, 2017, s.p.

Analisando o gráfico, observa-se que, de 2003 para 2004, houve crescimento econômico. Após 2004 até 2008, ocorreram oscilações na economia, mas não havia grande discrepância entre os resultados. O declínio do crescimento em 2008 foi provocado pela crise imobiliária internacional. Essa crise ocorreu nos Estados Unidos e, de acordo, com Versignassi (2011, p. 265-285), começou com os bancos vendendo suas dívidas de empréstimos. O banco transformava dívidas de financiamentos em vários títulos e os vendia por um valor menor do que valiam, recebendo o pagamento em dinheiro, e o comprador do título esperava para receber o pagamento deste em uma determinada data. Esquema vantajoso para o banco,

pois, além de vender a dívida, caso o devedor não pagasse, ele ainda possuía um bem como garantia na forma de hipoteca. Esses títulos de hipoteca são chamados de CDOs (*Collateralized Debt Obligations*), melhor definidos como nota promissória (promessa de pagamento), ou ainda, título de obrigação. A garantia desses títulos era o imóvel objeto do empréstimo.

Essa prática tornou-se comum no setor bancário e a concessão de empréstimo tornou-se muito mais fácil justamente porque o banco não iria mais arcar com o prejuízo da falta de pagamento, caso ocorresse; esse ônus seria transferido aos investidores, que, motivados pela vantagem da transação, vinham de todo o mundo para comprar os CDOs.

Com a facilidade do financiamento de casas, mais pessoas buscavam por esse recurso, surgiam mais dívidas transformadas pelos bancos em títulos e mais investidores compravam esses títulos. Os preços das casas subiam e, conseqüentemente, tudo ao redor era valorizado. Esse é o mercado da especulação. É o mesmo sistema do mercado de tulipas já explicado.

Com o título em mãos, seus detentores os passavam para outros investidores e tinham a vantagem de receber o dinheiro no momento da negociação, mesmo que fosse de menor valor. Isso porque os imóveis em si não perdem seu valor. Ao contrário, quase sempre são valorizados. Assim, Versignassi (2011, p. 265-285) afirma que, entre os anos de 2000 e 2008, a quantidade de bilionários no mundo quadruplicou devido a essas negociações. Havia então um número muito maior de pessoas gastando mais, comprando carros, viajando e investindo.

No Brasil, a classe média aumentou significativamente, alcançando o percentual de 51,8% da população, como reflexo do mercado dos EUA. Mas, assim como o desenvolvimento econômico sofreu um declínio, a bolha da crise imobiliária estourou.

O que sustentava o mercado citado acima era a valorização das casas por causa da crescente demanda pelos títulos. Entretanto, Versignassi (2011, p. 273) relata que já não havia pessoas dispostas a fazer financiamento de imóvel. Os bancos, por falta de opção e incentivados pelo governo americano, passaram a oferecer o financiamento à população de renda muito baixa ou que não possuía renda. Quando o pagamento das parcelas do financiamento não era feito, o ideal para o cenário em questão seria a venda do imóvel, mas os bancos refinanciavam esse imóvel. A grande quantidade de imóveis para refinanciamento contra pouco ou nenhum interesse dos

cidadãos em financiar tornou-se um grande problema. Notou-se então que os valores dos títulos estavam inflados artificialmente. Em um ato de desespero, os bancos começaram a leiloar as casas, mas todos de uma vez adotaram essa estratégia e, por esse motivo, houve uma inversão de situação: agora o preço dos imóveis era muito baixo e a quantidade de casas, muito grande. O governo americano forneceu ajuda a algumas instituições; contudo, como não pôde fazer isso para todos, uma das maiores instituições bancárias dos EUA, o Lehman Brothers, faliu e todos os seus funcionários perderam o emprego.

Como essa crise tornou-se mundial, chegou até o Brasil. O fato é que, antes da eclosão da crise de 2008, de acordo com Almeida (s.d., s.p.), o país estava com as contas públicas em dia e possuía um acúmulo de reserva que totalizava US\$ 200 bilhões. Além disso, o governo adotou estratégias para resistir à crise reduzindo os danos provenientes dela. Para o setor bancário, o governo adotou medidas de aumento de liquidez como forma de assegurar a estabilidade das instituições financeiras de menor porte e que estavam em dificuldades. Deixou também de receber o valor de repasse compulsório de R\$ 100 bilhões ao Banco Central. Logo, os bancos teriam dinheiro para continuar a concessão de créditos tanto para pessoa física como para pessoa jurídica.

Outra medida adotada foi a isenção de impostos na compra de bens duráveis como automóveis, materiais de construção, linha branca e móveis.

Entre os meses de janeiro a julho de 2009, a taxa Selic (taxa que serve de referência para a economia brasileira e é muito usada em empréstimos e aplicações entre instituições financeiras e títulos federais) caiu de 13,75% ao ano para 8,75%. Todavia Almeida (s.d., s.p.) destaca que essas medidas de redução de impostos foram adotadas em janeiro de 2009, quando o país já estava se reerguendo da crise e, por conta do espaço de tempo entre a decisão e a sua implementação à realidade, somente depois de alguns meses é que foram sentidos os seus efeitos.

As empresas menores que não conseguiram sobreviver à crise foram compradas por grandes grupos nacionais, que também receberam apoio do BNDES (Banco Nacional de Desenvolvimento) em forma de empréstimos.

No âmbito social, o governo, além, de aumentar os financiamentos para a população, não abriu mão de programas que já estavam em andamento e criou outros (como o programa da habitação) para sustentar o país durante a crise.

Porém, mesmo com todo o esforço despendido, os efeitos da crise provocaram muitas dispensas de funcionários (em torno de 692 mil pessoas). As contratações voltaram a ocorrer após março de 2009 (ALMEIDA, s.d., s.p.).

Retomando a análise do gráfico, de 2009 para 2010 houve um crescimento que foi atribuído à flexibilização do tripé macroeconômico, que, segundo Paula (s.d., s.p.), era constituído pelo regime de metas de inflação (juros muito altos), metas de superávit primário (saldo positivo) e regime de câmbio flutuante (taxas de câmbio reguladas pelo mercado).

O que imperava nesse período era a alta taxa de juros e amplo superávit primário. Com a desaceleração do crescimento, o governo adotou uma nova forma de política governamental, a Nova Matriz Econômica (NME).

A desaceleração do ritmo de crescimento econômico, de acordo com Oreiro (s.d., s.p.), ocorreu a partir de 2011. Na tentativa de inverter esse processo, o governo passou a adotar a Nova Matriz Econômica, que consistia em um conjunto de políticas que tinha por base a forte intervenção governamental (Oreiro, s.d., s.p.). Trata-se de desonerações tributárias, depreciação da taxa nominal de câmbio e redução da taxa básica de juros.

5.3 A Crise Atual

Em seu artigo, Souza (s.d., s.p.), atribui o surgimento da crise atual a múltiplas causas como crise política, fenômenos cíclicos endógenos, determinantes externos, política econômica e modelo de crescimento. O autor afirma que não foram somente falhas na adoção das estratégias políticas que levaram a esse estado crítico. Diferentemente de Barbosa Filho (s.d., s.p.), que afirma que o motivo desencadeador da crise foi o choque entre demanda e oferta ocasionado pela adoção de estratégias políticas baseadas na Nova Matriz Econômica (NME), que culminou na crise da sustentabilidade da dívida doméstica pública, diminuindo assim a credibilidade do país por conta do alto índice inflacionário.

A NME determina a intervenção direta do governo na economia. Essa intervenção, também chamada de política monetária, é responsável pelo controle da estabilidade entre a inflação e a taxa Selic, ou seja, quando a inflação está elevada, a taxa de juros também deve ser aumentada e, quando há diminuição na inflação, a taxa Selic também é reduzida. Até aí, não há erros. A falha, de acordo com Barbosa

Filho (s.d., s.p.), foi reduzir a taxa de juros no momento em que a inflação estava crescente. Além disso, A NME engloba subsídios e investimentos direcionados para setores estratégicos da economia, por meio de recursos para as empresas escolhidas de forma a facilitar a produção e o crescimento. A Petrobras foi uma das empresas eleitas.

Esse tipo de estratégia, ainda segundo Barbosa Filho (s.d., s.p.), criou uma crise de sustentabilidade da dívida doméstica. Ao escolher e determinar a Petrobras como uma das empresas para investimento, o governo considerava que haveria um grande retorno para a economia brasileira. Nas palavras do autor, a ideia era “utilizar o petróleo para estimular a construção de uma indústria petrolífera de máquinas e equipamentos nacional”. Mas não houve o retorno esperado. Como esse investimento utilizou-se de recursos públicos demasiadamente, ampliaram-se demais os gastos públicos e elevou-se a taxa de investimento doméstica (que são os investimentos do governo em desenvolvimento como, por exemplo, estradas e saneamento), reduzindo a capacidade de crescimento da economia. Em razão disso, houve um represamento de preços dos produtos derivados do petróleo, como a gasolina.

Esse descontrole ocorreu também no setor elétrico quando, na época da seca em 2012/2013, como afirma Barbosa Filho (s.d., s.p.), a aplicação das estratégias políticas culminou em redução das tarifas de água, aumentando o consumo em plena seca, o que acabou impactando a oferta de energia elétrica. Como o governo não havia contratado as empresas geradoras de energia de São Paulo, Minas Gerais e Paraná, foi necessária a compra de energia com pagamento à vista. Isso onerou o custo para as distribuidoras, que não puderam repassar o preço ao consumidor, ocorrendo então o represamento de preços da mesma forma que aconteceu com os derivados do petróleo.

Na análise de Oreiro (s.d., s.p.), as adoções das medidas contidas na NME trouxeram um bom resultado até o primeiro trimestre de 2014, mas, desde esse período, o PIB apresentou uma queda acelerada.

No início de 2015, o governo liberou os preços que estavam sendo contidos e houve nova desordem no sistema econômico brasileiro, afetando todos os setores. Como explica Mendonça (s.d., s.p.), a liberação nos preços da gasolina, por exemplo, concorreu para o aumento da inflação, que diminuiu o poder aquisitivo do consumidor, gerando, desse modo, menos consumo e, por consequência, menos

arrecadação de impostos; isso fez com que o governo os reavaliasse. Por fim, esse encadeamento de eventos culminou em menos contratações e maior desemprego.

Enfim, com a diminuição da capacidade financeira do governo, afirma Barbosa Filho (s.d., s.p.), houve uma substancial redução dos investimentos econômicos em 2015 e 2016, com a predominância da inflação em alta; o resultado foi a queda no PIB, que teve uma taxa de crescimento negativa em 3,7% (PAULA, s.d., s.p.).

Segundo Paula (s.d., s.p.), a porcentagem de empresas abertas entre 2013 e 2016 que não conseguiram honrar suas despesas financeiras subiu de 29,6% para 54, 9%. Isso decorreu dos efeitos da recessão, desvalorização cambial e menor geração de caixa das vendas.

Os reflexos desse cenário repercutem em todos os setores da economia do país. Obviamente, ocorrem reduções de custos pelos empregadores, e uma das formas dessa redução de custos é o rompimento da relação trabalhista.

5.4 Crise e Direito do Trabalho

Como se sabe, o Direito do Trabalho é constituído por regras e princípios que visam à proteção do trabalhador. Essa proteção é uma forma de compensação da desigualdade social que existe entre os dois polos da relação trabalhista. Com a instauração de uma crise econômica, o objetivo a que se destina o Direito do Trabalho é abalado e muitas vezes diluído, pois as regras e princípios que o norteiam servem apenas para apontar uma direção a seguir e não uma obrigatoriedade a cumprir.

As repercussões que uma crise promove em uma economia fazem com que medidas paliativas sejam tomadas a fim de restabelecer a ordem econômica. No Brasil, exemplos dessas medidas são: a PEC dos gastos públicos (vigente nos próximos 20 anos), a Reforma da Previdência (ainda não aprovada) e a Reforma Trabalhista (que foi sancionada pelo Presidente da República e publicada no Diário Oficial da União, entrando em vigor a partir de novembro de 2017). Esta última atinge diretamente as relações empregatícias.

De uma crise advém também muitas outras consequências, por exemplo, a flexibilização trabalhista, a terceirização e a ameaça (onipresente) da demissão em massa.

Um fato que ocorreu em junho de 2016 veio corroborar os efeitos da crise econômica nesses últimos anos. Vinte dos vinte e sete ministros que compõem o Tribunal Superior do Trabalho publicaram um documento em que esclarecem à sociedade os prejuízos que a desconstrução do Direito do Trabalho acarreta.

“(…) muitos aproveitam a fragilidade em que são jogados os trabalhadores em tempos de crise para desconstituir direitos, desregular a legislação trabalhista, possibilitar a dispensa em massa, reduzir benefícios sociais, terceirizar e mitigar a responsabilidade social da empresa. Por desconhecimento ou outros interesses, usam a negociação entre sindicatos, empresas e empregados com o objetivo de precarizar o trabalho, deturpando seu sentido primordial e internacionalmente reconhecido, consagrado no *caput* do artigo 7º da Constituição da República que é o de ampliar e melhorar as condições de trabalho” (PIMENTA, s.d., s.p.).

Esse texto, de acordo com Pôrto (s.d., s.p.), foi lido pelo Desembargador Francisco Alberto da Mota Peixoto Giordani no encerramento do 16º Congresso Nacional de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho do TRT da 15ª Região e, em pouco tempo, foram colhidas mais de 1,5 mil assinaturas aderindo à questão dos Juízes do Trabalho. Ao ler-se o texto dos ministros, nota-se a preocupação que os assola.

Conforme afirma Robortella (1998, p.147), o Direito do Trabalho sempre foi o mediador entre o Direito Econômico e o Social, visando ao melhor desfecho da negociação entre os dois interesses. E agora impõe-se-lhe a árdua tarefa de tentar conciliar interesses radicalmente antagônicos de empregado e empregador. O objetivo da flexibilização do Direito do Trabalho é preservar a boa saúde econômica da empresa e dar continuidade à relação empregatícia e, no Brasil, flexibilização, para os empregadores, tornou-se sinônimo de modernidade trabalhista (PÔRTO, s.d., s.p.). Por outro lado, os novos horizontes desenhados pela crise esculpam uma nova relação de trabalho também para o outro extremo dessa relação: o empregado. Nesse contexto, há a necessidade de o trabalhador se adequar às novas políticas empresariais como, por exemplo, abrir mão de benefícios, da garantia de emprego e habituar-se à relativização da estabilidade. Ademais, um cenário que apresenta mais de uma dezena de milhões de desempregados veicula a mensagem subliminar de que é melhor ter trabalho, mesmo que de forma precária, do que não o ter (PÔRTO, s.d., s.p.). O mesmo autor defende o posicionamento de que o discurso moderno sobre a flexibilização é de que o Direito do Trabalho, em sua tutela demasiada, traz resultados

negativos ao crescimento econômico, provocando a estagnação da competitividade e a inibição da eficiência das empresas no mercado econômico.

Viana (2004, p. 168-173) discorre sobre as implicações da flexibilização. Diz que, em um primeiro momento, a flexibilização do Direito do Trabalho pode parecer ser boa, uma inovação – um valor em si para a modernidade. O problema consiste no fato de ela atingir com maior impacto um dos dois polos da relação de trabalho: a classe trabalhadora. Isso porque o objeto do Direito do Trabalho é a tutela do trabalhador; mas, se esse trabalhador vai sendo, aos poucos, privado de seus direitos, não há mais que se falar em proteção. Não propositalmente, mas sim em decorrência do próprio caminhar da legislação na sociedade.

O autor afirma que toda lei, ao ser criada carece de alguma informação a mais ou apresenta alguma lacuna percebida posteriormente; fato comum, pois o legislador, no momento da edição da lei, não consegue respaldar todas as situações, reais ou virtuais. Nesse ponto, ao interagir com o ambiente, as leis podem sofrer mutações sob pressões sociais, culturais e políticas. Surgem, inevitavelmente, os conflitos. Disso não decorre que pontos conflitantes serão obrigatoriamente negociados, mas sim que haverá a prevalência dos interesses de quem detém maior poder de decisão. É o que acontece com as reformas que estão ocorrendo no governo nos últimos tempos, em que muitos conflitos são gerados pelas mudanças impostas por meio de alterações legislativas.

Outro ponto a ser discutido é a hipótese da despedida coletiva (demissão em massa). Não há Lei que proíba a demissão em massa (demissão de muitos empregados). O que há, atualmente, é a exigência da presença do sindicato da categoria trabalhista, que faz parte dos requisitos estabelecidos pelo Tribunal Superior do Trabalho em caso de necessidade desse tipo de dispensa. Normalmente, as empresas alegam que a demissão em massa é uma saída para o restabelecimento do seu ciclo econômico, a fim de evitar a extinção do negócio. Os questionamentos a respeito desse tipo de demissão começaram a ser levantados pela Justiça do Trabalho após a crise de 2008, em que empresas como a EMBRAER (Empresa Brasileira de Aeronáutica) se valeram da dispensa coletiva.

O artigo 7º, inciso I da Constituição Federal de 1988, não possui regulamentação quanto às dispensas individuais, e não há outro dispositivo em Lei que regule as dispensas arbitrárias individuais e nem mesmo as coletivas (MARTINS, 2010, p. 390). Mas o entendimento da Justiça do Trabalho é de que há necessidade

da presença do sindicato nas negociações coletivas, conforme a Constituição Federal, artigo 8º, incisos III e VI. Martins (2010, p. 390) afirma, ainda, que a estabilidade no emprego poderá ser garantida por meio de outros direitos estabelecidos em lei complementar (como o direito da gestante, do membro da CIPA), e, se inexistirem esses direitos, não há garantia de emprego.

A Reforma Trabalhista normatiza essa situação em seu artigo 477-A. De acordo com esse dispositivo, os acordos ou convenções coletivas e a autorização sindical para as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas, passam a não ser mais necessários. Esse assunto é melhor explicado no tópico da tutela constitucional.

Outra saída para a crise é a terceirização. De acordo com Cavalcante Junior (1996, p.71), o fenômeno da terceirização começou a ocorrer no Brasil em 1950, por meio das montadoras de automóveis, com o objetivo de redução de custos. As empresas de limpeza e conservação também são pioneiras nessa questão, pois existem desde 1967 (MARTINS, 2000, p. 298). A terceirização ocorre quando uma empresa transfere a outra a execução de serviços ou atividades, mantendo um vínculo com ela (CAVALCANTE JUNIOR, 1996, p. 71). Para Martins (2000, p. 300), trata-se de uma estratégia na forma de administrar a empresa. Esse autor ainda afirma que a Justiça do Trabalho reconhece a terceirização, apesar de não haver norma positivada, e a descreve como a contratação de terceiros na realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa.

As vantagens para a empresa contratante se apresentam como forma de redução de custos; para a empresa contratada, tem-se maior especialização na produção de seus produtos e aumento da produtividade. Além disso, amplia-se a competitividade no mercado para ambas as empresas: tanto a que contrata quanto a que é contratada (MARTINS, 2000, p. 302).

Haverá também desvantagens para as empresas contratantes, pois terão de confiar sua produção a um terceiro, o que ocasiona dependência externa, e também deverão arcar com o custo das demissões do seu quadro produtivo durante a transição da produção de uma empresa para outra.

Para o trabalhador há vantagens; mas as desvantagens imperam. Como vantagem, Martins cita a abertura de sua própria empresa para a prestação de serviços, mas tem-se de observar que isso é reservado para uma minoria dos trabalhadores. Como desvantagem óbvia, o trabalhador perde seu emprego e, muitas

vezes, não é contratado pela empresa terceirizada, ocorrendo assim a descontinuidade do contrato de trabalho, que leva ao aumento do índice de desemprego (MARTINS, 2000, p.302). Além disso, as empresas terceirizadas oferecem um valor salarial menor e alta rotatividade de mão-de-obra.

Ocorre também que a empresa terceirizada pode não fazer o registro do funcionário no órgão competente, às vezes por não possuir, como diz Martins (2000, p. 302), idoneidade financeira, deixando o trabalhador sem a carteira assinada, sem os benefícios decorrentes do contrato de trabalho e prejudicando também os sindicatos da categoria.

De acordo com uma nota técnica publicada pelo DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (s.d., s.p.), a rotatividade de funcionários nas empresas terceirizadas é duplicada quando comparada com as empresas que não terceirizam o serviço (57,7% contra 28,8%). Essa alta rotatividade interfere no mercado de trabalho, pois onera o governo em seguro-desemprego, provoca a descapitalização do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), aumenta os custos empresariais, que são repassados produtos ou serviços e traz para o trabalhador insegurança no emprego.

Em seu texto, Viana (2004, p. 176), aborda a questão da crise interferir nos princípios do Direito do Trabalho. Essa mudança advém das mutações ocorridas nas leis e que se refletem no conceito e princípios da matéria. O autor diz que o princípio da proteção, que é o foco do Direito do Trabalho (e equivale ao da dignidade humana na Constituição), acaba se deslocando, em vários momentos, do empregado para o empregador com base na ideia de proteção ao “provedor” do emprego.

Outros princípios, como o da primazia da realidade, estão abalados com o novo contexto. Exemplo disso é o pagamento da participação dos lucros da empresa, que já não se considera salário, mesmo sendo uma retribuição ao trabalho realizado, e há convenções coletivas que estipulam um pagamento fixo nessa participação, respaldadas pelos tribunais. Quanto ao princípio da razoabilidade, Viana (2004, p.177) diz que é considerado um princípio elástico e que, por isso, ainda pode abrigar novas ideologias, mas levando sempre em conta a razoabilidade, ou seja, em uma situação de desemprego, ela falará mais alto.

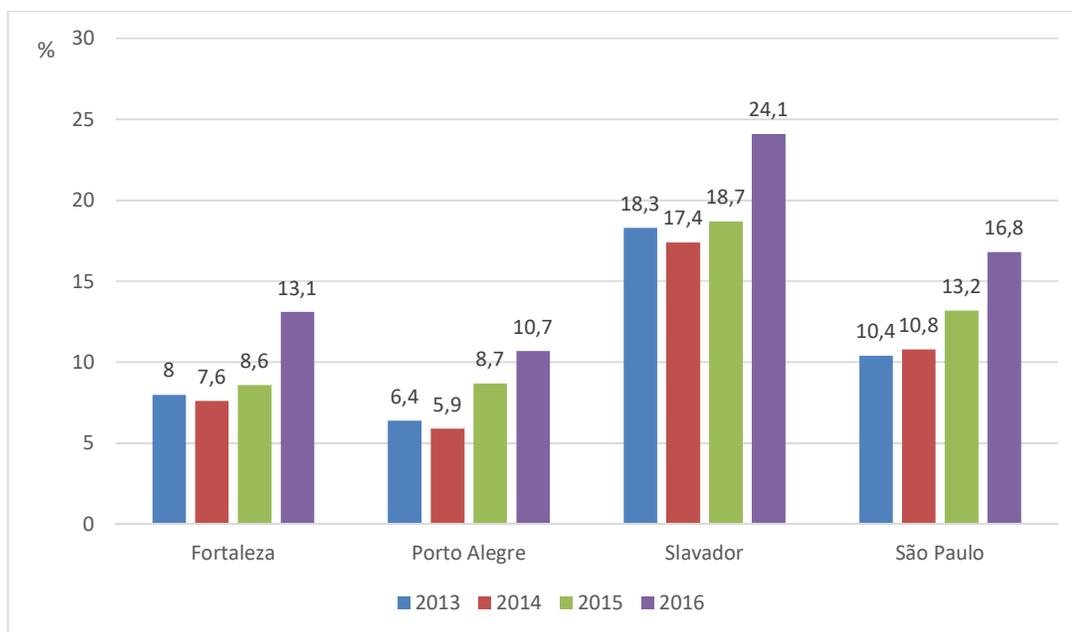
O princípio da continuidade da relação de emprego, conforme Viana (2004, p. 177) afirma, perde sua essência, pois é utilizado basicamente nos casos de dúvidas quanto ao prazo do contrato de trabalho.

Em 2015, o governo editou a medida provisória 680 que foi convertida na Lei 13.189, de 19 de novembro de 2015, e que institui o Programa Seguro-Emprego (PSE). Foi uma forma encontrada para que empresas pudessem sobreviver em uma situação de crise mantendo seus funcionários. Seus objetivos são:

(...) possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica; favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas; sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, para facilitar a recuperação da economia; estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício; e fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego (LEI 13.189, de 19 de novembro de 2015).

A crise afetou substancialmente os postos de trabalho. Veem-se abaixo os dados estatísticos.

FIGURA 3 - Taxa de desemprego total nas regiões metropolitanas, desde 2014



Fonte: DIEESE, s.d., s.p.

Ocorreu aumento na taxa de desemprego nas quatro regiões metropolitanas (os dados, no site, são das regiões metropolitanas)capitais: Fortaleza, Porto Alegre, Salvador e São Paulo. No balanço de 2016, em Fortaleza tem-se mais de 83 mil pessoas desempregadas; em Porto alegre, mais de 33 mil; em Salvador, mais de 111 mil e em São Paulo, mais de 402 mil (DIEESE, s.d., s.p.).

Nota-se que, mesmo com os mecanismos de controle adotados pelo governo, as consequências do estado crítico por que passa a economia brasileira ficam claras ao olhar os números relacionados ao crescimento do desemprego.

Enfim, todo o exposto denota a turbulência que uma crise gera no Direito do Trabalho. Afeta todos os setores da economia e, principalmente, os dois polos da relação empregatícia, estremecendo a segurança da garantia e continuidade do emprego.

6 A TUTELA CONSTITUCIONAL DO TRABALHO

No âmbito empresarial, o empregador possui a prerrogativa de comandar seus subordinados nas atividades a serem desempenhadas. A doutrina trata essa prerrogativa como poder diretivo ou poder de direção. Mas, paralelamente aos poderes conferidos ao empregador, há um Estado de natureza tutelar, que objetiva a proteção do trabalhador frente a possíveis abusos por parte do empregador. Nesse ponto destaca-se uma comparação entre o Direito Civil e o Direito do Trabalho: enquanto o primeiro vela pela igualdade formal entre os contratantes, o segundo faz incidir proteção especial sobre uma das partes - a vulnerável - do contrato de trabalho, para que assim se possa alcançar uma igualdade substancial entre os dois lados da relação empregatícia (RODRIGUEZ, 2000, p. 35).

Nesse sentido, a Constituição Federal tem positivada em seus artigos a tutela especial dessa relação. Essa positivação é oriunda da análise histórica dos tempos remotos em que ficou demonstrada a exploração do trabalhador nas mais variadas formas de trabalho, exploração essa que gerou insatisfação e até mesmo sofrimento para os empregados e culminou em revoluções (como a francesa e a industrial), as quais, ao seu turno, forjaram o fenômeno do constitucionalismo.

O surgimento do constitucionalismo se deu, formalmente, após a Revolução Francesa, tendo como pedra de toque a defesa dos direitos fundamentais no enfrentamento ao regime absolutista (STÜRMEER, 2006, p.14). Com o passar do tempo, e com a evolução histórica, as cartas constitucionais foram se adequando à realidade da sociedade, e por fim, os direitos sociais, como também os econômicos e culturais, foram sendo incluídos nas constituições.

Assim, na Constituição Federal Brasileira de 1988, em seu artigo 6º, o trabalho é citado como um direito social. Na sequência, no artigo sétimo, temos elencados vários incisos correspondentes aos direitos dos trabalhadores. O inciso primeiro menciona a proteção contra despedida arbitrária.

Convém esclarecer que, apesar da Constituição ser a Carta Magna, a referência para o ordenamento jurídico, algumas normas em seu texto necessitam de regulamentações. O artigo 7º, inciso I, é um exemplo disso.

A proteção ao trabalhador existe, mas não é regulamentada, ou seja, não existe uma lei complementar que regule as demissões arbitrárias. Stürmer (2006, p. 83) entende que a aplicação dessa norma não é imediata, pois a própria

Constituição determina que haja lei complementar. Como inexistente lei complementar, por analogia, utiliza-se o disposto no artigo 165, da Consolidação das Leis do Trabalho, quanto ao conceito sobre despedida arbitrária e a indenização de que trata a Lei 8.036/90, Lei do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), ambas elencadas abaixo:

Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro (CLT, 1943, s.p.)

Art. 18, §1º. Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros." (LEI 8.036, 1990, s.p.)

Ao criar mecanismos de proteção ao trabalhador, houve falha na elaboração da Lei pelo legislador. Pela falta de regulamentação, essa proteção fica aquém do esperado. O único obstáculo imposto pela lei, com exceção dos casos em que há estabilidade e que estão descritos abaixo, é o ônus financeiro, que consiste na multa cobrada sobre o FGTS em caso de demissão sem justa causa. Portanto, possuindo recursos, o empregador poderá dispensar o trabalhador, sem que haja uma causa justa, a qualquer momento.

Ao criar a estabilidade de emprego, o Estado buscou garantir a duração do contrato de trabalho de empregados que necessitassem dessa garantia por um tempo maior, ficando assim protegidos contra a demissão sem justa causa. São situações em que a lei determina a estabilidade do trabalhador: empregada gestante (artigo 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal/88); empregado acidentado (o artigo 118 da Lei nº 8.213/91); empregado membro da CIPA (Comissão Interna de Proteção de Acidentes, previsto no artigo 10, inciso II, alínea "a" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal/88) e empregado dirigente sindical (artigo 543, parágrafo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, e artigo 8º da Constituição Federal), além de outras previstas em acordos e convenções coletivas.

Mas essas estabilidades previstas são provisórias: vigem apenas durante o tempo determinado por lei, podendo ocorrer a demissão no final desse período.

Outra situação de extrema importância é a falta, no nosso ordenamento jurídico, de lei que impeça a despedida em massa, ou seja, a despedida coletiva, como abordado anteriormente. Nesse aspecto, o Estado, por meio do legislador, não assegurou proteção à classe mais frágil. Como forma de compensação, o Poder Judiciário Trabalhista vem estabelecendo condições para as empresas que decidem pela demissão em massa. Uma dessas condições é a obrigatoriedade da negociação entre a empresa e o sindicato da categoria, antes das demissões. Evitam-se, assim, decisões unilaterais e prejudiciais, minimizando os impactos tanto sobre os trabalhadores quanto sobre a sociedade de forma geral. Constata-se, pois, que o Estado busca efetivar a proteção ao trabalhador de outra forma que não seja pela lei.

Mas, apesar dessas tentativas, a proteção ao trabalhador não é garantida. Exemplo é a Reforma Trabalhista, que entrará em vigor e que acrescenta o artigo 477-A na CLT, dispondo sobre a não obrigatoriedade da presença sindical nas negociações trabalhistas, contrariando o que a Justiça do Trabalho segue até o momento.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), conforme afirma Alves (2012, s.d., s.p.), tem o objetivo de criar convenções, normas, resoluções e recomendações que são aplicadas aos Estados signatários. Os Estados devem cumprir essas normas se as ratificarem internamente.

A Convenção 158, aprovada pelo decreto legislativo 68, de 1992, e promulgada pelo decreto 1.855, de 10 de abril de 1996, é norma internacional de princípios, e, como muitas convenções, a sua aplicabilidade se dá de acordo com a legislação e práticas nacionais. Assim, seus efeitos ficam condicionados às disposições do país em que forem ratificadas (MARTINS, 2008, p. 180). Essa norma internacional trata da justificação da dispensa do empregado, quer seja pelo empregado, por motivo de sua capacidade ou comportamento, quer seja pela empresa, por suas necessidades de funcionamento. Além disso, estabelece várias diretrizes na relação laboral entre empregado e empregador (PÔRTO, s.d., s.p.).

A adesão à Convenção 158 preencheria a lacuna deixada pelo legislador na tutela constitucional, diminuindo os desequilíbrios presentes na relação trabalhista. Não é uma proibição ao empregador de demitir seu funcionário, mas apenas uma garantia de um mínimo de segurança ao trabalhador.

Porém, no Brasil, argumentou-se que a Convenção 158, da OIT, contraria o inciso I, do artigo 7º da Constituição Federal. Esse dispositivo afirma que

a regulamentação sobre dispensa arbitrária será tratada por lei complementar. Ao ratificar a Convenção, esta entra no ordenamento jurídico com hierarquia de lei ordinária e não de lei complementar, não sendo, portanto, uma regulamentação do referido inciso. Esse é o motivo em que parte da doutrina se fundamenta para afirmar ser inconstitucional a Convenção 158. Octavio Bueno Magano e Raimundo Cerqueira Ally se posicionaram dessa forma (2006, *apud* MARTINS, 2008, p. 181).

Martins (2008, p. 181) entende que a Convenção 158 não é inconstitucional por não colidir com o referido inciso I, do artigo 7º da Constituição Federal. Isso porque, quando o legislador diz “lei complementar”, remete à legislação e às práticas nacionais, ou seja, a Convenção é disposição geral de princípios para que o legislador os adequa à realidade nacional.

Em dezembro de 1996, houve a denúncia da Convenção 158, da OIT, pelo Poder Executivo, por meio do Decreto 2.100, de 20 de dezembro de 1996, promulgado pelo então Presidente Fernando Henrique Cardoso, que cessou os efeitos da Convenção em 20 de novembro de 1997.

Pôrto (s.d., s.p.) argumenta que a denúncia foi motivada pelo período de crise por que passava a economia brasileira, visto que a flexibilização e a desregulamentação do Direito do Trabalho era uma forma de lidar com a situação econômica. Com a aplicação da Convenção 158, haveria travas na dispensa de empregados, impossibilitando as dispensas imotivadas.

Contra esse decreto de denúncia feito pelo Poder Executivo, foi proposta uma ADI (Ação Direta de Inconstitucionalidade), de número 1625, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Agricultura (Contag) e pela Central Única dos Trabalhadores (CUT). A inconstitucionalidade alegada é a formal, ou seja, o que se discute é a validade do decreto e não a validade da denúncia. A validade formal alegada é de que a denúncia foi feita apenas pelo Poder Executivo, sem a participação do Legislativo.

Ao declarar seu voto pela procedência parcial da ADI 1625 (STF, 2017), fundamentado na interpretação do artigo 49, inciso I da Constituição Federal, o ministro Maurício Corrêa disse que há necessidade da participação do Poder Legislativo na denúncia, da mesma forma que ocorre ao se dar a ratificação da Convenção. O ministro Carlos Britto declarou o mesmo voto. O Ministro Joaquim Barbosa se posicionou pela procedência total da ação, uma vez que a ratificação e a denúncia deveriam ser paralelas em suas formas, ou seja, há a necessidade do Poder

Legislativo na ratificação, então este também deverá participar da denúncia quando esta ocorrer. O voto do Ministro Nelson Jobim foi pela improcedência da ação. A ministra Rosa Weber votou pela total procedência da ação. O Ministro Teori Zavascki julgou improcedente o pedido formulado. Por fim, em setembro de 2016, o Ministro Dias Tofoli pediu vista dos autos, voto que é aguardado até o momento da escrita deste texto.

A questão crucial está centrada na declaração de procedência ou improcedência da ADI 1625. Se improcedente, não haverá alteração no caminhar da Reforma Trabalhista. No entanto, se a Ação Direta de Inconstitucionalidade for votada procedente, entrará em conflito diretamente com o artigo 477-A da Reforma Trabalhista. No artigo citado, as dispensas ocorrerão sem a necessidade de justificar os motivos e, principalmente, sem a necessidade do acompanhamento do sindicato dos trabalhadores.

Logo, comparando o disposto na Convenção OIT 158 e a modificação da CLT proposta pela nova reforma, verifica-se que existem pontos que se contrapõem. Enquanto a primeira concede ao empregado meios para a continuidade do trabalho (por não aceitar a dispensa imotivada), além de outros mecanismos, os dispositivos presentes na Reforma Trabalhista destituem o empregado de um mínimo de garantia legal, sob a alegação de que é necessária a mudança para a melhor gestão empresarial.

Constata-se, assim, um cenário desprovido de tutela estatal, uma vez que se perde a estabilidade nas relações empregatícias: o empregado fica à mercê do arbítrio dos empregadores, o que ocasiona grande rotatividade de mão de obra, podendo ocorrer muitas dispensas coletivas, aumentando, desse modo, a desigualdade social.

Posto isso, há de se ressaltar que a jurisprudência trabalhista é um meio para o atingimento do objetivo da proteção ao trabalhador. Além disso, conforme o artigo 2º da Constituição Federal, os Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, apesar de sua independência, devem ser harmônicos entre si para alcançar os objetivos estatais.

7 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo demonstrar o surgimento do Direito do Trabalho e como se dá juridicamente a proteção ao trabalhador, com suas implicações provenientes da crise. Para a fundamentação teórica, foi utilizado o princípio da continuidade da relação de emprego como forma de perduração por maior tempo do vínculo empregatício.

Com as grandes mudanças ocorridas e com as crises decorrentes da globalização, o Direito do Trabalho foi sendo moldado para que a relação entre empregado e empregador fosse a mais favorável para ambos, ocasionando crescimento para este e uma possível estabilidade para aquele. Fato é que esse tema não se exaure e as discussões em torno dele tendem a abordar fatos novos a todo momento, pois se trata de um ramo do Direito que está em constante mudança, seja por causa do crescimento econômico (o maior fator influenciador), seja por questões próprias do meio social e político.

O princípio da continuidade da relação de emprego é um dos princípios que norteiam a disciplina do Direito do Trabalho. Intrínseca a ele está a intenção de evitar abusos contra o trabalhador, por ser este o elo mais fraco numa relação trabalhista. Deve-se, entretanto, conciliar trabalho e capital, visando à preservação da empresa e dos postos de trabalho. No entanto observa-se que a presença de crises enseja o enfraquecimento desse princípio, tornando-o ineficaz.

A Constituição Federal, por sua vez, em seu artigo 7º e seguintes, dispõe sobre os direitos trabalhistas, mas não há proibição quanto à despedida por situações críticas.

O dispositivo do inciso I, do artigo 7º, mencionado no parágrafo anterior, faz referência à despedida arbitrária, mas não a regulamenta determinando que isso será feito por legislação complementar – que ainda não foi criada. Nesse mesmo inciso é abordada a questão de uma indenização caso ocorra a demissão. Entretanto, como não há legislação complementar, aplica-se o disposto no artigo 18, §1º da Lei 8.036/90.

Conclui-se, então, que não há proteção absoluta ao trabalhador, a qual impeça demissões, pois no sistema dos direitos trabalhistas não há qualquer garantia de continuidade do contrato de trabalho frente a uma crise. Assim, quando surgem situações que geram turbulência e perturbação da rotina de uma empresa, o descarte

do trabalhador é considerado como forma de redução de custos, o que leva à ruptura da relação contínua até então existente, mesmo porque esta não constitui um vínculo eterno. Além disso, a natureza e o *modus operandi* do sistema capitalista tais como se apresentam hoje, levam inapelavelmente a esse tipo de situação.

Nesse cenário, a proteção do Estado é uma das formas de minimizar a frágil condição do trabalhador, seja reduzindo a carga tributária da empresa, seja oferecendo melhores oportunidades de educação para os trabalhadores que necessitam de capacitação profissional. Entretanto, mesmo com a presença do Estado, o sistema capitalista dita as regras por questão de sobrevivência e permanência no processo de competitividade, o que ocasiona o enfraquecimento da condição contínua na perduração do contrato de trabalho. No entanto, deve ser observado ainda que existe (e deve existir realmente) conciliação entre capital e trabalho para que haja empresas e conseqüentemente postos de trabalho. Um é inerente ao outro: enquanto a empresa oferece postos de trabalho, o trabalhador, ao ocupar estes postos, move a empresa.

Apesar dessa interdependência, constata-se que o princípio da continuidade da relação de emprego é relativo, principalmente em situações de crise econômica, e, por isso a proteção ao trabalhador só se efetiva em um ambiente com pouca instabilidade.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Julio Gomes de. **Como o Brasil superou a crise**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rep/v31n2/09.pdf>>. Acesso em: 04 out. 2017.

ALVES, Tales Picchi. **A relevância Econômica da Garantia de Emprego**. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30102012-095442/pt-br.php>>. Acesso em: 10 set. de 2017.

AMARAL, Luiz Fernando de Camargo Prudente do. **A função social da empresa no Direito Constitucional Econômico Brasileiro**. São Paulo. SRS Editora, 2008.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. São Paulo. Malheiros Editores, 11ª edição, 2010.

BANCO MUNDIAL. O Banco Mundial no Brasil. Disponível em: <<http://www.worldbank.org/pt/country/brazil/overview>>. Acesso em: 03 out. 2017.

BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda. **A crise econômica de 2014/2017**. Estud. av. vol.31 no.89 São Paulo Jan./Apr. 2017 Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142017000100051&lng=en&tlng=en>. Acesso em: 05 out. 2017.

BRASIL. Decreto nº 1.855 de 10 de abril de 1996. Promulga a Convenção 158 sobre o término da relação trabalhista por iniciativa do empregador de 22 de junho de 1982. **Diário Oficial da União**. Brasília, 11 de abril de 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1855.htm>. Acesso em: 15 out. 2017.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex-Coletânea de Legislação: edição federal**, São Paulo, 1943.

_____. Constituição 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

_____. **Lei 8.036/90. Lei do FGTS**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8036consol.htm> Acesso em: 04 abr. 2017.

_____. **Lei 8.213/91**: Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm> Acesso em: 30 jun. 2017.

_____. **SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**. Ação Direta de Inconstitucionalidade. ADI 1.625/DF, 1997. Relator Ministro Maurício Corrêa. Requerentes: CONTAG e CUT. Requerido: Presidente da República. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=1675413>>. Acesso em: 15 out. 2017.

_____. **Lei 13.189/2015**. Institui o Programa Seguro-Emprego. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13189.htm>. Acesso em: 15 out. 2017.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. **Desenvolvimento e crise no Brasil 1930-1983**. São Paulo: Editora Brasiliense, 17ª edição, 1994.

_____. **Como sair do regime liberal de política econômica e da quase estagnação desde 1990**. Estudos avançados – 31-89. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v31n89/0103-4014-ea-31-89-0007.pdf>>. Acesso em: 08 out. 2017.

CAVALCANTE JUNIOR, Ophir. **A terceirização das relações laborais**. São Paulo: LTr, 1996.

CHIARELLI, Carlos Alberto. **Trabalho: do hoje para o amanhã**. São Paulo. LTr, 2006.

CONCEIÇÃO, Daniela Torres. Contratação do trabalho no sistema capitalista: das modalidades de conexão laborativa nos sistemas pré-capitalistas à fórmula empregatícia do capitalismo. In PIMENTA, José Roberto Freire (Coord.) et al. **Direito do Trabalho. Evolução, crise e perspectivas**. São Paulo: Ltr, 2004.

CUNHA JÚNIOR, Dirley. **Curso de Direito Administrativo**. Salvador–Bahia: Editora Juspodium, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015.

DIAS, Guilherme Leite da Silva. AGUIRRE, Basília Maria Baptista. **Crise político-econômica: as raízes do impasse**. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141992000100006> Acesso em: 03 out. 2017.

DIEESE. **Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos**. 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/annualSINTMET.html>>. Acesso em: 15 out. 2017.

GONÇALVES, Antonio Fabrício de Matos [et al.]. **Direito do Trabalho. Evolução, crise, perspectivas.** São Paulo: LTr, 2004.

HIRSCH, Fernando José. **Globalização e a precarização do trabalho: leitura através da categoria profissional dos bancários.** Disponível em <<http://www.unimep.br/phpg/bibdig/pdfs/2006/YCQBXRULGJW.pdf>> Acesso em: 27 abr. 2017.

HOFFMANN, Fernando. **O princípio da proteção ao trabalhador e a atualidade brasileira.** São Paulo: LTr, 2003.

LACERDA, Antonio Correa de. **Dinâmica e evolução da crise: discutindo alternativas.** Estudos avançados – 31-89. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v31n89/0103-4014-ea-31-89-0037.pdf>>. Acesso em: 09 out. 2017.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado.** 20ª edição. São Paulo: Saraiva, 2016.

LIMA, Ângela Maria de Sousa. **Os impactos da globalização no mundo do trabalho.** Disponível em: <http://web.unifil.br/docs/revista_eletronica/terra_cultura/39/Terra%20e%20Cultura_39-3.pdf> Acesso em: 03 mar. 2017.

LOPES, Ricardo. **Política Econômica e Crise no Brasil (2003-2017), como tirar uma economia da crise e mantê-la estabilizada (uma análise lógica, didática e demonstrativa).** 1ª Edição. Rio de Janeiro: Editora Ricco, janeiro de 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **A continuidade do contrato de trabalho.** São Paulo: Atlas, 2000

_____. **Flexibilização das condições de trabalho.** São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **Direitos fundamentais trabalhistas.** São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Direito do Trabalho.** 26ª edição. São Paulo: Atlas, 2010.

MENDONÇA, Heloísa. **Mudança brusca fez atual crise brasileira se transformar na 'pior do século'.** Disponível em <https://brasil.elpais.com/brasil/2016/02/16/economia/1455636966_063602.html> Acesso em: 05 out. 2017.

OREIRO, José Luis. **A grande recessão brasileira: diagnóstico e um agenda de política econômica.** Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v31n89/0103-4014-ea-31-89-0075.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2017.

PAULA, Luiz Fernando de. PIRES, Manoel. **Crises e perspectivas para a economia brasileira**. Estudos avançados – 31-89. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v31n89/0103-4014-ea-31-89-0125.pdf>> Acesso em: 09 out. 2017.

PIMENTA, José Roberto Freire. *Et al.* **Documento em defesa do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho no Brasil**. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/documents/10157/2651383/manifesto-ministros-tst-defesa-direito.pdf/5b578449-0e20-4ff4-bc8b-5f108668024a;jsess>> Acesso em: 13 out. 2017.

PINEDA, Néstor Contreras. **Crisis Financiera Mundial: Origen, Evolución y Perspectiva. 2008-2016**. Colección Postmodernidad nº 3. Spanish Edition. Amazon, e-book.

PÔRTO, Marcos da Silva. **Direito do Trabalho e Desenvolvimento: crise e desafios do projeto constitucional**. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/107/107131/tde-01092017-085318/pt-br.php>>. Acesso em: 15 mar. 2017.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. SILVA NETO, Manoel Jorge e (Coord.). **Constituição e Trabalho**. Flexibilização da norma constitucional e garantia de emprego. II Congresso Nacional dos Procuradores do Trabalho. São Paulo: LTr, 1998.

RODRIGUEZ, Américo Plá Rodriguez. **Princípios de Direito do Trabalho**". 3ª edição. São Paulo: LTr, 2000.

SAMPAIO, Alde. **Aspectos essenciais da crise internacional e da crise brasileira, com seus componentes: inflação e desemprego**. Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária do Rio de Janeiro, 1984.

SCANDOLARA, Cláudio (Coor.). **Direito do trabalho e realidade: valor e democracia**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000.

SOUZA, Francisco Eduardo Pires de. **Para que desta vez seja diferente**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v31n89/0103-4014-ea-31-89-0111.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2017.

STÜRMER, Gilberto (Org.). **Questões controvertidas de Direito do Trabalho e outros estudos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

VERSIGNASSI, Alexandre. **Crash: uma breve história da economia – da Grécia antiga ao século XXI**. São Paulo: Leya, 2011.

VIANA, Márcio Túlio (Coord.). A proteção social do trabalhador no mundo globalizado. **Direito do Trabalho. Evolução, crise, perspectivas.** São Paulo: LTr, 2004.