

## **A FLEXIBILIZAÇÃO COMO CAMINHO PARA A DIMINUIÇÃO DO DESEMPREGO NO BRASIL**

Lincoln Sanches SITOLINO<sup>1</sup>  
José Venâncio CUBA<sup>2</sup>

**RESUMO:** A seguinte pesquisa tem como objetivo aprofundar o estudo em alguns dos fatores que contribuem para a grande margem de desemprego no nosso país. Deixando claro o quanto nossa legislação, que é rígida e atrasada em relação aos outros países desenvolvidos, dificulta a criação de novos contratos de trabalho. Mostrando também o quanto o Estado intervém de forma incisiva na liberdade dos trabalhadores separando por conta própria quem decide pelas suas condições de trabalho e quem apenas tem de estar sujeito às regras gerais.

**Palavras-chave:** Trabalhador; CLT; Flexibilidade; Hipossuficiente; Hiperssuficiente; Estado.

### **1 INTRODUÇÃO**

Desde um momento pós-ditadura, e posteriormente com a promulgação da nossa Constituição Federal o Brasil se fez á margem de um Estado muito grande e presente na vida do cidadão. Com os governos seguintes esse intervencionismo só se fez maior com a criação de cada vez mais tributos e mais regulações em diversos âmbitos.

Consequentemente na esfera trabalhista não foi diferente. Os legisladores sentindo a necessidade de proteger o trabalhador editaram inúmeras medidas sem pensar nas consequências e acabaram sufocando as relações de emprego, pendendo os direitos totalmente para um lado, que segundo eles mesmos, seria mais fraco, o empregado.

Tais proteções ou empecilhos acabaram por criar subjetivamente certa insegurança jurídica e criaram uma barreira que muitas vezes impede o empresário de constituir um contrato de emprego. Como define o Professor José Pastore (1994, p. 403) : “Ficou claro que o excesso de rigidez destrói empregos, levando os capitais a criar oportunidades de trabalho em outros países”.

---

<sup>1</sup> Discente do 3º ano do curso de Direito do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. e-mail lincoln\_sito@hotmail.com

<sup>2</sup> Discente do 3º ano do curso de Direito do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. e-mail josevenancio\_cuba@hotmail.com

Com a intenção de evitar que o trabalhador tivesse seus direitos violados suprimindo a parte contrária, acabou-se por obter outro resultado: um aumento exponencial no número de desempregados e no número de contratos informais de trabalho, casos esses em que o empregado acaba por não ter nenhum direito garantido. Chegando então a um ponto o qual a alternativa parece ser o caminho reverso, flexibilizando as regras trabalhistas e dando mais autonomia para que o indivíduo decida por si só.

## **2 FLEXIBILIDADE DAS LEIS TRABALHISTAS**

Apesar de o Brasil contar com regulamentações trabalhistas já antes desse período, foi em apenas em 1943, com sanção do então presidente Getúlio Vargas que foi estabelecida e unificada toda a legislação trabalhista vigente no país, dando origem a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). O objetivo da CLT desde sua criação foi o de regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho, tanto urbano quanto rural, buscando proteger o trabalhador principalmente em uma época a qual os empregadores tinham total poder perante seus subordinados sem quase nenhuma limitação.

Com o passar do tempo, assim como grande parte do ordenamento brasileiro a CLT passou por várias mudanças, buscando se adaptar ao contexto de cada época. Entretanto nunca havia sofrido uma grande mudança até 2017, com a publicação da Lei 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista. Diante de uma realidade de aumento desenfreado do desemprego, migração maciça da população para a informalidade e saturação da Justiça do Trabalho a reforma veio com uma ideia de flexibilizar as relações de trabalho, fazendo com que ficasse mais atraente empregar alguém perante a CLT.

A nova lei trouxe possibilidades de negociações diretamente, com exceções, entre empregado e empregador, regulamentou novas modalidades de contratos de trabalho, flexibilizou as jornadas, desburocratizou algumas relações e adotou, além dessas, outras medidas para diminuir o ônus do empregador ao contratar algum funcionário dentro dos parâmetros da lei trabalhista. Porém, apesar da relativamente grande magnitude das mudanças ainda hoje o custo em média no regime mais simples de tributação (Simples Nacional), com um funcionário que

recebe um salário mínimo é de aproximadamente 60% a mais do que o salário real. Sem contar a custas rescisórias em caso de demissão e ainda a possibilidade de ser acionado pelo funcionário na Justiça do Trabalho.

Ou seja, em um cenário com aproximadamente treze milhões de desempregados no Brasil, a nossa legislação ainda não facilita a criação de novos contratos de trabalho fazendo com que o empresário fuja da possibilidade de contratar a luz da CLT.

### **3 HIPOSSUFICIENTE x HIPERSUFICIENTE**

O estado democrático brasileiro desde sua essência sempre priorizou o coletivismo, buscando o bem geral de todos. Então, seguindo esse modelo, o governo decidirá pelos trabalhadores em todos os momentos. Com a perspectiva de que o trabalhador é parte mais fraca da relação empregatícia, acredita-se que a maioria dos indivíduos não tem capacidade individual de negociar suas condições de trabalho.

Segundo nossa legislação trabalhista tais indivíduos são chamados de hipossuficientes. Mas partir do princípio que o trabalhador é sempre a parte mais frágil da relação acaba por ferir o princípio da bilateralidade, como diz o professor Arion Sayao Romita:

Não é função do direito do trabalho proteger o empregado. Função do direito do trabalho é regular as relações entre empregado e empregador, *tout court*. Afirmar a priori a função protecionista do direito do trabalho em benefício do empregado desconhece a bilateralidade da relação de emprego. (SAYAO ROMITA, ARION, 2003, p. 23.)

Alem de gerar conflitos nas partes processuais, traz insegurança jurídica para quem quer gerar emprego e refletindo assim na contratação de um futuro trabalhador.

Por outro lado, a legislação também nos apresenta uma outra modalidade de trabalhador, o qual pode decidir livremente sobre as suas condições de labor. Tal modalidade a doutrina traz como hipersuficiente. São esses: os empregados com diploma de ensino superior e salário maior que duas vezes o limite Máximo do Regime Geral de Previdência Social.

Essa separação que o Estado faz entre os trabalhadores traz um rastro de preconceito, pois apresentar critérios genéricos como o grau de escolaridade e a faixa de salário do trabalhador para apontar a sua capacidade de decisão de fatores que irão influenciar sua própria vida é um ato que viola a autonomia do ser humano.

A autonomia que o ordenamento coloca ao hiperssuficiente deveria ser regra geral, pois a liberdade é algo inerente ao ser humano, todos somos dotados de racionalidade e não devemos deixar que os legisladores decidam o que é melhor pro individuo no âmbito trabalhista.

#### **4 CONCLUSÃO**

Em um país onde temos, segundo o IBGE, aproximadamente noventa e um milhões de trabalhadores é quase que utopia pensar em uma ideia homogênea que agrade a todos. Por isso a solução mais viável a qual podemos enxergar seria devolver ao individuo a sua liberdade de escolha, deixando que, em tese, cada um decida o que é melhor pra cada situação em particular.

Essa realidade ideal é hoje muito distante em nosso país, porém buscando como exemplos países supra desenvolvidos como EUA, Canadá, Austrália, e Suécia é possível se aproximar de tal situação.

Nosso atual governo já se mostrou, em alguns momentos favorável a flexibilizar as leis trabalhistas recentemente, com a edição da Medida Provisória 881 (MP da Liberdade Econômica) pelo Presidente da República, que tratava sobre algumas questões sobre o assunto, mas que, por motivos políticos foram retirados em sua maioria, das propostas originais pelos membros do Congresso.

Como os nossos representantes já têm percebido, esse é o caminho a ser trilhado: um caminho de cada vez mais liberdade e autonomia para o empregado e empregador.

#### **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ROMITA, Arion Sayão. O Princípio da Proteção em Xeque. LTr- São Paulo: 2003, p. 23.

PASTORE, José. Flexibilização dos mercados de trabalho: a resposta moderna para o aumento da competição. Revista LTr, São Paulo, 58 (4), 1994. p. 403; ROBORTELA, op. cit., p. 98.