

# **A crise econômica europeia e as transformações na organização do trabalho francês**

***Nara Fernandes Bordignon***

*Advogada no Paraná*

*Mestranda em Direito Empresarial e Cidadania pelo*

*Centro Universitário Curitiba – Unicuritiba*

*Especialista em Direito e Processo do*

*Trabalho do Unicuritiba*

*Graduada em Administração pela Universidade*

*Federal do Paraná – UFPR*

***Susan Emily Iancoski Soeiro***

*Advogada da CAIXA no Paraná*

*Mestranda em Direito, linha: Estado, Atividade*

*Econômica e Desenvolvimento*

*Sustentável, pela PUC-PR*

*Especialista em Direito Civil pela Escola da*

*Magistratura do Paraná*

*Membro da Comissão de Advogados Empregados na*

*Administração Pública,*

*Indireta e Regimes Especiais, Gestão 2010/2012*

## **RESUMO**

O hodierno estudo tem por finalidade abordar os aspectos relacionados à crise econômica mundial, mais especificamente, europeia e francesa, com os preceitos de flexibilização do Direito do Trabalho, considerando toda a conjuntura de globalização da economia e das relações laborais, bem como suas transformações, atendo-se, mais precisamente, à análise da flexibilização e da flexissegurança no direito laboral francês, contrapondo com as situações de sobrevivência econômica das organizações em tempos de crise financeira com o respeito às garantias mínimas imperativas à dignidade humana dos trabalhadores.

Palavras-chave: Crise econômica europeia. Transformações na organização do trabalho. Flexibilização. Flexissegurança.

## ABSTRACT

The today's study aims to address aspects of the global economic crisis, more specifically, European and French, with the precepts of flexibility of labor law. Considering all the circumstances of economic globalization and industrial relations as well as their transformations. Sticking more precisely, the analysis of flexibility and flexicurity in French labor law. Contrasting with situations of economic survival of organizations in times of financial crisis with respect to the mandatory minimum guarantees human dignity of workers.

Keywords: European economic crisis. Changes in work organization. Flexibility. Flexicurity.

## Introdução

O mundo contemporâneo passa por uma crise econômica que acarreta uma transição gerada pela necessidade de adequação das corporações a métodos eficientes de concorrência envolta em uma situação de revolução tecnológica geradora de mudanças na organização da produção e do trabalho. Nessa conjuntura, brota a discussão acerca da necessidade de flexibilização das relações laborais para o enfrentamento de dificuldades mercadológicas e econômicas. Isso porque há uma polêmica entre o Estado Social e o Estado Liberal, pois, enquanto os liberais pregam a omissão do Estado, permitindo a desregulamentação da legislação trabalhista para que as condições de trabalho sejam ditadas pelas leis do mercado, os defensores do Estado Social advogam a intervenção do Estado nas relações laborais para a efetivação dos princípios da justiça social e da preservação da dignidade humana. Impera o conflito entre essas diferentes formas de atuação estatal na atividade econômica mundial.

A flexibilização das normas trabalhistas visa assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, em contrapartida, garantir a sobrevivência da empresa, por meio da modificação de comandos legais, de modo a outorgar aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao empregador a possibilidade de adaptação de seu negócio, mormente em épocas de crise econômica.

Toda essa transformação e preocupação iniciaram-se com o advento da Revolução Industrial, tendo em vista que a sociedade vislumbrou a exploração do trabalho por meio de baixos salários e excessivas jornadas que desencadearam muitos acidentes, alguns inclusive fatais.

Como resposta aos problemas sociais ocasionados, o Estado passou a intervir na regulamentação do trabalho mediante normas dotadas de princípios próprios, não encontrados na legislação civil, tais como o da proteção ao trabalhador e o da irrenunciabilidade, surgindo, assim, o Direito do Trabalho.

Partiu-se do pressuposto de que o garantismo aos empregados nas relações de trabalho deveria ser proporcionado pelo Estado, através da implantação de legislações benevolentes à classe trabalhadora.

Entretanto, a economia mundial tem sido transformada em razão de muitos fatores e crises, o que acaba por afetar as relações trabalhistas. Dentre outras circunstâncias, destacam-se a globalização e o conseqüente abrandamento das barreiras alfandegárias; o surgimento de grandes polos de comércio como, por exemplo, o Mercado Comum do Sul (Mercosul), a Área de Livre Comércio das Américas (ALCA) e o Mercado Comum Europeu; a crise do petróleo iniciada entre 1973/1974; o desenvolvimento tecnológico; a crise imobiliária de 2008 nos Estados Unidos; e a atual crise econômica na Europa.

O aumento da concorrência entre os países com a ampliação do mercado de consumo, a pretensão de maior competitividade no preço final de produtos e serviços, bem como a necessidade de combater o desemprego em razão de crises econômicas e da automação, promovem debates acerca da atualização das legislações trabalhistas.

Em contraponto ao modelo clássico de intervenção do Estado por intermédio das legislações do trabalho, indaga-se a respeito da desregulamentação de determinadas matérias ou, ao menos, da crescente flexibilização de normas trabalhistas, como forma de adaptação do sistema legal de cada país à atualidade da economia mundial.

Desse modo, o presente trabalho inicia-se abordando as causas da crise econômica mundial em decorrência do sistema de hipotecas *subprime*, com seus reflexos à União Europeia. Analisa a flexibilização de direitos trabalhistas, a qual é denominada na Europa de flexissegurança. Após, é ressaltada a importância da negociação coletiva para possibilitar um modo alternativo de fixação de condições de trabalho, o que se coaduna com a Convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Por fim, destaca as medidas adotadas na França como resposta à crise no mercado de trabalho, que objetivam contribuir para o crescimento econômico francês.

## 1 A crise econômica europeia e as transformações na organização do trabalho

Toda a crise econômica mundial iniciou-se no ano de 2001 com a chamada “bolha da internet”.<sup>1</sup> Assim, para proteger os investidores, os americanos decidiram orientar os investimentos para o setor imobiliário.

De modo a estimular tais investimentos, baixaram as taxas de juros e reduziram as despesas financeiras<sup>2</sup>, além de induzir os intermediários financeiros e imobiliários a estimular o investimento em imóveis, principalmente pelo fato de o governo garantir esse tipo de investimento.

Frente a tal situação, os bancos de diversos países pelo mundo foram seduzidos e emprestaram dinheiro a imobiliárias que possuíam autorização para captar empréstimos em qualquer lugar do mundo.

Este era o chamado sistema das hipotecas *subprimes*, ou seja, de empréstimos hipotecários que possuíam alto risco e taxa variável, pois eram concedidos a clientes que não possuíam garantias suficientes para tal investimento (KRUGMAN; WELLS, 2011, p. 711).

Juntamente com tais hipotecas, foram criados derivativos negociáveis no mercado financeiro de modo a securitizá-las, transformando-as em títulos livremente negociáveis que seriam lastreados pelas hipotecas e vendidos a outras instituições financeiras, fossem elas bancos, companhias de seguros ou fundos de pensão (KRUGMAN; WELLS, 2011, p. 712).

Ocorre que, de modo a tentar reduzir a inflação, as taxas de juros foram aumentadas, desregulando o sistema. Assim, o preço dos imóveis desabou, impossibilitando o refinanciamento para aqueles clientes que não possuíam garantias, que se tornaram inadimplentes.

Os títulos derivativos não poderiam mais ser negociados, de modo que se buscava passá-los para frente a qualquer preço, ge-

---

<sup>1</sup> “A Grande Recessão tem seu histórico em 2001 quando a ‘bolha da internet’ estourou. A bolha da internet foi um fenômeno em que empresas abriram o mercado na internet e causaram uma supervalorização de suas cotas na bolsa de valores NASDAQ. Houve, então, um aumento de investimentos em um mercado especulativo, que ampliou a curva de valorização destas empresas na NASDAQ. Imediatamente, o mesmo índice que subira a 5000 pontos despencou a 2000, sofrendo uma desvalorização de 150%, em questão de dias” (AFONSO, 2013, p. 20).

<sup>2</sup> “A partir de 2001, com taxas de juros baixas, houve a expansão no setor imobiliário nos EUA. O clima de euforia era contagiante. O FED (o Banco Central americano), em 2003, fixou os juros em 1% ao ano – menor taxa desde o fim dos anos 50” (FABIANO; RENAULT, 2008, p. 196).

rando um efeito dominó que balançou todo o sistema bancário internacional em 2007. Isto é, a globalização permitiu aos EUA absorver toda a poupança mundial, consumindo muito mais do que conseguiam produzir, o que gerou um déficit. Ainda mais pelo fato de seus mercados financeiros impelirem os consumidores a empréstimos, permitindo o endividamento.

Os instrumentos financeiros ficaram tão complexos que as autoridades governamentais foram incapazes de avaliar os riscos e passaram a utilizar os sistemas de administração de riscos dos bancos privados. As empresas de análise de crédito se fundamentavam nas mesmas informações, o que gerou uma enorme crise, pois a análise foi feita erroneamente.

Assim, diante da globalização e do mercado de ações estrangeiras, verifica-se que a crise econômica europeia é uma consequência da crise americana que se iniciou em 2008 e se estende até o presente momento gerada pela quebra de instituições financeiras no processo chamado de "crise dos *subprimes*".<sup>3</sup>

Tal crise é também chamada de Grande Recessão, tendo em vista ser um desdobramento da crise financeira internacional oriunda da falência do banco de investimento estadunidense Lehman Brothers, seguida pela quebra da maior seguradora americana, American International Group (AIG).

Desta feita, torna-se claro que a presente crise gira em torno do crédito concedido a quem não se deveria e, desde 2008, levou à falência muitas instituições financeiras não só nos EUA, mas em diversos países da Europa.

A crise é consequência da confiança na capacidade de autorregulação dos mercados, de Adam Smith, e da falta de controle das atividades de agentes financeiros (PEREIRA, 2010). Afeitou todos os países europeus, gerando impacto social significativo, com a falência de diversas organizações e o aumento do desemprego e da pobreza.

Em síntese, o início da crise ocorreu com os empréstimos de créditos *subprime* de bancos americanos, tendo em vista que havia tanto excedente de numerário e pretensão de maximização de lucro que os bancos passaram a adotar uma política arrojada de ofer-

<sup>3</sup> *"As bolhas especulativas no mercado imobiliário e nas bolsas de valores, uma regulamentação financeira quase inexistente e uma plethora de inovações financeiras conspiraram para criar uma grande bolha que, ao estourar, preparou o cenário para o quase colapso do sistema financeiro em Wall Street, uma diminuição brutal na atividade econômica e uma recessão mundial. As muitas e estranhas semelhanças entre a crise atual e a catástrofe da primeira metade do século XX não são coincidência: as mesmas forças que propiciaram a Grande Depressão estiveram em ação nos anos que levaram à nossa própria 'Grande Recessão'."* (ROUBINI; MIHM, 2010, p. 22).

ta de empréstimo pessoal. Seguindo-se a isso, o consumidor estava empolgado em assumir empréstimos diante da flexibilização das garantias e fianças, incentivada pelo Estado neoliberal (DALLEGRAVE NETO, 2009).

Tal situação acarretou uma crise de confiança, tendo em vista que as empresas deixaram de expandir, os lucros caíram e as dispensas coletivas de empregados tornaram-se a alternativa para baixar custos.

Assim, o aumento de desempregados gerou uma diminuição do consumo, o que refletiu negativamente no PIB (Produto Interno Bruto) e despencou os preços das ações.

As causas da crise foram o endividamento público elevado e a falta de coordenação política da União Europeia para resolver questões de endividamento das nações do bloco. Entre as consequências da crise, pode-se apontar o escoamento de capitais de investidores, a insuficiência de crédito, a elevação da taxa de desemprego, a insurgência popular contra as medidas de redução de gastos adotadas pelos países na tentativa de combater a crise, o decréscimo de *ratings* e, ainda, reflexos negativos no PIB (ALEGRÍA, 2009).

Frente a tal crise, diversas medidas foram tomadas pela União Europeia, como, por exemplo, a implementação de um pacote econômico anticrise, a maior participação do FMI e do Banco Central Europeu, a ajuda financeira aos países com mais dificuldades econômicas e a definição de um pacto fiscal.

Tendo em vista que o Direito do Trabalho tem sua condição de possibilidade indexada à economia, verifica-se que as conquistas trabalhistas dependem de ambientes econômicos com excedentes, ou seja, um ambiente econômico favorecido possui maior possibilidade de ter mais direitos sociais, mas tal assertiva não é uma regra.

Uma exceção pode ser vislumbrada com o crescimento econômico do primeiro período da Revolução Industrial, que trouxe poucos benefícios sociais e muita pobreza, situação que impôs ao Direito do Trabalho uma posição defensiva com rigidez legal para proteção de direitos mínimos.

Porém, diante da crise, importante se fez a tentativa de adaptação à nova realidade, com a transformação das regras laborais, de modo que as necessidades de natureza econômica acabam por explicar a postergação de alguns dos direitos dos trabalhadores.

## **2 Flexibilização e flexissegurança em tempos de crise econômica**

Quando se discute a respeito de crise econômica, normalmente emergem outros temas, quais sejam, a desregulamentação e a

flexibilização das leis trabalhistas, sob o argumento da necessidade de manutenção do nível de emprego, sendo este objeto de preocupação nos períodos de crise econômica.

A flexibilização difere da desregulamentação da norma trabalhista. Enquanto esta é a ausência ou falta de regulamentação, aquela constitui a adaptação da norma a determinadas situações, tornando-a maleável. Barros (2010, p. 87) explica que a flexibilização pode ser interna ou externa.

A primeira, a flexibilização interna, refere-se à ordenação do trabalho na empresa, à mobilidade funcional e geográfica, bem como à modificação substancial das condições de trabalho, do tempo de trabalho, da suspensão do contrato e da remuneração. Sob essa ótica, enquadram-se, por exemplo, o trabalho em regime de tempo parcial (art. 58-A da CLT) e a suspensão do contrato disciplinada pelo art. 476-A da CLT.

Já a segunda, a flexibilização externa, é atinente ao ingresso do trabalhador na empresa, às modalidades de contratação, de duração e dissolução do contrato, a descentralização e formas de gestão de mão de obra, tais como subcontratos, empresa de trabalho temporário e terceirização de serviços conforme Súmula 331 do TST. Também se relaciona à inserção do trabalhador no regime do FGTS, o que afastou a possibilidade de adquirir estabilidade no emprego, e, ainda, à ampliação do rol de contratos determinados (Lei nº 9.601/98 e Lei nº 6.019/74).

Na Europa utiliza-se o termo flexissegurança (*flexisecurité* ou *flexisecuridad*) para a adoção de políticas públicas relativas ao seguro-desemprego e à diminuição da estabilidade no emprego. Refere-se a uma tendência de buscar a combinação entre flexibilidade e segurança.

Cassar (2011, p. 33) entende que a flexissegurança fundamenta-se numa relação triangular, composta por um mercado flexível pela desregulamentação das regras trabalhistas, por sistemas de indenização benéficos propiciados por um Estado social e também por “política estatal de ‘ativação’ do mercado de trabalho, isto é, o Estado oferece cursos de qualificação e métodos de motivação à procura de novo emprego”.

Assim, referido modelo, que progride na Europa desde 1990, almeja a conciliação de interesses antagônicos entre Estado, trabalhadores e empresários,

[...] já que estes clamam pela necessidade de redução dos custos da mão de obra e reclamam do excesso de proteção legal ou coletiva (instrumentos coletivos) aos trabalhadores, que prejudicou o crescimento econômico de alguns países, garantindo ao trabalhador, em tro-

ca, acolhimento social público, tanto no que diz respeito à percepção de um seguro-desemprego por longo tempo, como o preparo e profissionalização para nova colocação no mercado (CASSAR, 2011, p. 33).

Para exemplificar, a autora expõe situação ocorrida na Espanha:

Na Espanha, um acordo confederal de 1997 ampliou as hipóteses das causas de dispensa por motivo econômico, reduzindo o custo da despedida e o número de hipóteses de dispensa imotivada. Meses depois, foi garantido aos trabalhadores temporários um salário equivalente àquele praticado na empresa cliente (CASSAR, 2011, p. 33).

De acordo com Souto Maior (2008, p. 161), ao analisar as complexidades das relações atuais é preciso perceber que determinadas mudanças são apenas aparentes, pois diferem de antigas premissas somente quanto à nomenclatura e encobrem as mesmas pretensões e justificativas:

À onda de redução de direitos trabalhistas apelidou-se, eufemisticamente, flexibilização, que abalou a efetividade dos princípios da irrenunciabilidade e da irredutibilidade.

Pela utilização de palavras mais dóceis para uma mesma situação procurou-se burlar a regra fundamental do Direito do Trabalho de perseguição da melhoria progressiva da condição econômica e social do trabalhador, e, presentemente, como a palavra flexibilização caiu em desgraça, visto que sua retórica foi percebida, já se fala em flexissegurança (flexisecurité, flexisecuridad), que, para os europeus, significa discutir a possibilidade de trocar o direito de estabilidade no emprego pelo implemento de uma política pública de seguro-desemprego com prazos bastante longos (em alguns casos, sem prazo definido, como na Dinamarca), mas que foi traduzida no Brasil pelos adeptos da desregulamentação, espertamente, como mera intensificação da flexibilização, já que não temos, sob o ponto de vista da teoria dominante, a estabilidade no emprego.

Consoante Villatore (2010), “a flexibilização do Direito do Trabalho é um fenômeno mundial que se intensifica de forma rápida e, principalmente, em razão do constante aumento do índice de desemprego”.

Há quem sustente que a flexibilização, como tendência irreversível, implica o abandono da demasiada preocupação com o empregado individualmente considerado em prol da maior empregabilidade e do desenvolvimento econômico, nos seguintes termos:



A flexibilização é uma tendência irreversível do Direito do Trabalho moderno e não significa necessariamente uma diminuição do arcabouço protetivo do trabalho, mas, tão-somente, uma mudança na forma de conduzir a prestação de serviços.

Abandona-se a preocupação exacerbada com o trabalhador, individualmente considerado, e volta-se, cada vez mais, para a empregabilidade e o desenvolvimento econômico uniforme. Obviamente, tais medidas não são capazes de equacionar problemas estruturais graves, como a má distribuição de renda, todavia, possibilitam o tão decantado desenvolvimento econômico – verdadeiro gerador de empregos (MAGALHÃES, 2007, p. 247).

Nesse aspecto, existe o entendimento segundo o qual atualmente o empregado detém um alto custo para o empregador, o que gera aspectos negativos como o alto índice de desemprego e os baixos salários, conforme segue:

O alto custo que hoje representa um empregado a qualquer empregador acaba por resultar em aspectos efetivamente negativos ao trabalhador, tais como:

a) alto índice de desemprego, pois as empresas diligentes acabam preferindo manter reduzido o seu quadro de empregados e buscar outros meios de aumento da produtividade – automação, por exemplo;

b) baixos salários, pois os empregadores, dentro de seu orçamento, acabam reservando valores para eventual necessidade de novas contratações e, considerada a questão do direito à equiparação salarial, não pagam o que poderiam pagar aos seus empregados, pois sabem que, quando da necessidade de novas contratações, terão que arcar com o mesmo custo no que tange aos novos empregados (MAISTRO JUNIOR; CASTRO, 2003, p. 10).

Assim, busca-se a diminuição do âmbito de incidência do ordenamento jurídico trabalhista para aumentar o campo dos conflitos que podem ser solucionados por negociação coletiva entre as partes.

Para Cassar (2011, p. 35-36), flexibilizar implica a manutenção das condições mínimas de trabalho mediante intervenção do Estado nas relações trabalhistas, como mecanismo aplicado somente quando houver convergência, no caso concreto, entre os reais interesses de empregadores e empregados.

A harmonização de interesses pode ocorrer diante da difícil situação enfrentada pela empresa – que ameaça a continuidade do negócio, indicando a eliminação de postos de trabalho – para evitar a drástica perda da renda e repentina diminuição do padrão de vida de empregados.

Nesse arriscado contexto e pairando a incerteza de retorno ao mercado, o trabalhador, representado pelo sindicato, conscientemente optaria por sacrificar alguns direitos com a finalidade de se manter empregado.

A negociação coletiva possibilita às empresas e aos empregados um modo alternativo de fixação das condições de trabalho; porém, para complementar o ordenamento jurídico e adaptar as normas às especificidades da região e do setor econômico envolvidos, é necessária a intervenção do Estado, mesmo que seja para instituir direitos mínimos e normas gerais sem as quais não há trabalho digno.

Desta forma, importante destacar que, para evitar afronta ao princípio da dignidade humana, devem ser estabelecidos limites à flexibilização.

Se a flexibilização for admitida como recurso imprescindível para a continuidade da empresa, há que se verificar se a crise econômica de fato está causando efetivo prejuízo ao empreendimento, ao ponto de impossibilitar sua continuidade ou desencadear sucessivas dispensas, ou se o caso trata-se apenas de aumento da margem do lucro já existente.

[...] a tendência entre os doutrinadores é na direção da flexibilização como solução para os conflitos sociais gerados pelo desemprego crescente, sempre de forma responsável, sem abuso e desde que a empresa comprovadamente esteja atravessando grave crise econômica. A flexibilização não pode servir de fundamento para aumentar o lucro ou o enriquecimento dos sócios, mas para a manutenção da saúde da empresa e, conseqüentemente, do nível de emprego (CASSAR, 2011, p. 34).

Acaso possibilitada a flexibilização, ressalta-se que devem ser evitadas medidas de flexibilização adotadas de forma generalizada e independente de prévia análise das circunstâncias econômicas de cada setor ou atividade empresarial.

Não se pode permitir a redução de direitos trabalhistas duramente conquistados apenas para privilegiar a competitividade de determinada empresa. Historicamente, movimentos econômicos e sociais “determinaram a necessidade de surgimento da tutela do direito do trabalho como instrumento de garantia do bem-estar social” (ERCOLE FILHO, 2009, p. 165).

É cediço que a negociação com o objetivo de reduzir o patamar mínimo de direitos confere indene precarização e prejuízo à classe trabalhadora, pois contraria as grandes mobilizações da humanidade vislumbradas na história das conquistas de direitos relativos à dignidade, através de greves e árduos enfrentamentos.

Assim, quando se trata de flexibilização ou flexissegurança, não se pode deixar de lado a função essencial do Direito do Trabalho, qual seja, melhoria da condição social e econômica do trabalhador.

### **3 Flexibilização, crise econômica, negociação coletiva e convenção nº 154 da OIT**

O ordenamento jurídico brasileiro, clássico ou tradicional, detém como efeito básico na sistemática de solução de conflitos trabalhistas suprimir ou reduzir a regulação pela própria sociedade para enfatizar a regulação pelo Estado.

Consoante Delgado (2008), a negociação coletiva e seus instrumentos clássicos no modelo jurídico brasileiro não possuem função decisiva. Isto é, enquanto em outros países prevalece a administração dos conflitos pelas partes envolvidas (autoadministração), no Brasil prepondera a sistemática de solução dos conflitos sociais pelo Estado (heteroadministração):

De fato, no modelo jurídico brasileiro tradicional jamais foi decisivo o papel da negociação coletiva e seus instrumentos clássicos (convenção coletiva do trabalho, contrato coletivo e acordo coletivo), a par de outros mecanismos de normatização autônoma – como aqueles ínsitos à representação obreira na empresa. Em termos comparativos, enquanto no padrão justralhista democrático dos países centrais há uma hegemonia das formas de auto-administração dos conflitos sociais, na história justralhista brasileira sempre preponderou uma dominância incontestada da sistemática de heteroadministração dos conflitos sociais, fundada no Estado (DELGADO, 2008, p. 122-123).

Sob esse aspecto, pretende-se através da flexibilização diminuir o âmbito de aplicação da legislação trabalhista para aumentar o campo das matérias que podem ser tratadas por negociação entre as partes, atenuando os limites impostos pelo ordenamento jurídico.

Tal entendimento objetiva a redução de direitos normativamente estabelecidos pelo Estado, com o deslocamento da solução de conflitos para as negociações diretas pelas partes por meio de acordos e convenções coletivas.

Uma das formas de combate apresentadas contra a crise econômica é a redução dos direitos trabalhistas, que pode ser delineada como a regulação das relações laborais pelos sindicatos representantes dos trabalhadores e pelas empresas, estas diretamente ou por intermédio do sindicato patronal, sem sujeição ao Estado.

A regulação do trabalho pelas partes a fim de atender aos seus interesses mediante recíprocas concessões pode ser uma medida eficaz para a solução de conflitos e para a atenuação da crise econômica, possibilitando a continuidade de empresas.

Partindo dessas premissas, a flexibilização atenderia ao disposto na Convenção nº 154 da OIT, promulgada pelo Decreto nº 1.256, de 29 de setembro de 1994, a qual trata do incentivo à negociação coletiva e se refere a todos os setores da atividade econômica.

Quanto ao âmbito de aplicação, a Convenção estabelece que o ordenamento jurídico ou as práticas nacionais podem determinar a amplitude das garantias previstas na Convenção em relação às Forças Armadas e à Polícia, bem como podem estipular modalidades específicas de aplicação à Administração Pública.

Negociação coletiva, nos termos da referida norma internacional, abrange todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com finalidade de estipular as condições de trabalho e emprego, regular as relações entre empregadores e trabalhadores ou as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos esses objetivos de uma só vez.

Entretanto, a Convenção expõe que o ordenamento jurídico pátrio ou a prática nacional poderão determinar o alcance da expressão “negociação coletiva” às negociações com os representantes dos trabalhadores, devendo ser adotadas, caso necessário, medidas apropriadas para garantir que a existência desses representantes não seja utilizada em detrimento da posição das organizações de trabalhadores interessadas.

A Convenção estabelece que as suas disposições devem ser implementadas por meio da legislação pátria que possibilite a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores a negociação coletiva, a extensão progressiva desta a todas as matérias a que se referem os anexos “a”, “b” e “c”, do seu artigo 2º, bem como a fixação de normas de procedimento acordadas entre as organizações de empregadores e as de trabalhadores.

Destaca-se que em seu art. 4º a Convenção dispõe que a negociação coletiva não deve ser impedida em razão da inexistência ou do caráter impróprio da legislação nacional e, ainda, que os órgãos e os procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas contribuam para o estímulo à negociação coletiva.

Nesse diapasão, a norma internacional determina a adoção de medidas adequadas às condições nacionais para o estímulo à negociação coletiva, com a provisão pelo Estado membro de insti-

tuições de conciliação e de arbitragem, ou de ambas, para a participação voluntária das partes na negociação coletiva.

Por fim, ressalta que as medidas previstas para estimular a negociação coletiva não devem ser concebidas ou utilizadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva. Porém, expõe que as medidas adotadas pelas autoridades públicas para incentivar o desenvolvimento da negociação coletiva devem ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores.

Desta forma, considerando que Convenção nº 154 da OIT dispõe acerca do estímulo à negociação coletiva e, principalmente, da não obstrução da liberdade de negociação coletiva, pode-se defender que a flexibilização – como proposta para incentivar a regulamentação das relações laborais pelas partes e seus representantes – atende ao cumprimento da norma internacional.

Gunther (2011, p. 13), ao tratar da importância do estudo das normas da OIT pelo Magistrado da Justiça do Trabalho, expõe que a Organização Mundial do Trabalho “detecta os problemas e propõe soluções na área trabalhista para o mundo inteiro”, de modo que questões trabalhistas “são vistas e resolvidas de forma global”.

A partir da diversidade de legislações trabalhistas entre países, com variados níveis de direitos assegurados aos trabalhadores, surge um interesse pelo respeito de direitos e relações trabalhistas para além das fronteiras de cada país, mormente considerando a globalização e a multinacionalização de empresas.

Nesse ponto merece destaque a atuação da OIT para a promoção em alguns países e para a manutenção em outros de um patamar mínimo de direitos dos trabalhadores a fim de garantir dignas condições de labor.

O fundamental sentido da OIT é “reunir elementos de convicção, analisá-los e apresentar estudos consistentes com o objetivo de equilibrar as relações entre o capital e o trabalho” (GUNTHER, 2011, p. 26).

Assim, a Convenção nº 154, ao estimular a negociação coletiva, não está orientando a redução do patamar mínimo de direitos trabalhistas já previstos na legislação do Estado-membro, pois inclusive expõe que a adoção de medidas de incentivo à negociação coletiva deve ser adequada às condições nacionais.

Ademais, em razão da diversidade de Estados-membros componentes da OIT, sua linguagem costuma ser diplomática e plástica (GUNTHER, 2011, p. 13). Sob esse aspecto, não é possível afirmar categoricamente que a mencionada Convenção, para o cumprimento das suas disposições, pugna pela diminuição das garantias aos trabalhadores.

Defensores da corrente do neoliberalismo sustentam que o ordenamento jurídico trabalhista dificulta a gestão empresarial e pode obstar o crescimento econômico:

Nota-se que os defensores da corrente neoliberalista entendem que a causa da quebra financeira das empresas é devido ao fato destas serem obrigadas aos pagamentos dos elevados encargos trabalhistas, dificultando a gestão empresarial e o crescimento econômico. Nesse sentido, muitos empresários e sindicatos têm insistido na tese de que a negociação coletiva deve prevalecer, especialmente em momentos como este, de crise financeira mundial (SILVA, 2013).

Para estes, a flexibilização fomenta a elaboração de um sistema jurídico direcionado a valorizar a negociação entre as partes, em oposição a um sistema rígido de solução de conflitos. Partem do pressuposto da existência de um ordenamento jurídico rígido e da necessidade de criação de mecanismos para adaptações que confirmam uma maleabilidade à dinâmica da economia.

A função do Estado nas modernas relações de trabalho é trazida à baila, com o objetivo de atenuar a contemporânea rigidez das normas do Direito do Trabalho para ampliar a força normativa das disposições originadas por negociações coletivas entre os trabalhadores, sendo estes representados pelos sindicatos, e o empregador, cuja representação por entidades sindicais patronais é facultativa.

Todavia, observa-se que a flexibilização não configura meramente a adaptação da norma jurídica trabalhista, e sim a diminuição de direitos conquistados da classe proletária, pois o discurso surge a partir do pressuposto de que os encargos trabalhistas são elevados e favorecem a quebra de empresas em tempos de crise econômica.

Deve-se considerar que “a noção de trabalho ultrapassa a dimensão puramente econômica e torna-se uma categoria antropológica: o homem tem natureza, e o trabalho é uma das suas atividades essenciais” (GASDA, 2011, p. 48). Isso porque a ausência de subordinação ao ordenamento jurídico e ao Estado pode ensejar o desatendimento às garantias mínimas necessárias para a promoção da dignidade humana.

#### **4 Direito do trabalho francês diante da crise**

Desde 2008 a economia francesa encontra-se fortemente atingida pela crise econômica, a qual desencadeou o declínio da indústria, o déficit comercial, o mau estado das finanças públicas, a

diminuição do poder de compra e o aumento do desemprego, entre outros fatores.

O país enfrenta a grande destruição de postos de trabalho e queda de emprego de considerável amplitude, acompanhada de tenso clima social. Dados de 2011 demonstraram o crescimento do número de desempregados na França, maior que o registrado no mesmo período de 2010. Em novembro de 2011, o quantitativo de desempregados foi o pior dos últimos 12 anos e atingiu, conforme o Ministério do Trabalho do país, 2,8 milhões de pessoas – o que configura uma elevação de 1,1% em comparação ao mês anterior (outubro) e representa quase 30 mil pessoas a mais em busca de emprego.<sup>4</sup>

Em razão do desemprego ocasionado pelo crescimento econômico insuficiente, o poder de compra da população diminui cada vez mais, o que causa a estagnação da economia. Essa queda do consumo reduz as receitas do imposto único (IVA), de forma que agrava o já grande déficit nacional.<sup>5</sup>

Além disso, “não podemos esquecer o círculo vicioso que é gerado em uma sociedade com nível alto de desemprego e de falta de estabilidade, desaquecendo a economia e sendo um fator agravante de mais desemprego” (VILLATORE, [200-]).

Nesse difícil contexto, o termo modernização passa a ser muito usado na França. Consoante Laulom (2011, p. 141), surge o entendimento de que a legislação trabalhista é inadequada para uma nova realidade econômica e social, sendo transmitida a ideia de um direito do trabalho economicamente ineficiente e em parte responsável pelo fraco desenvolvimento econômico e por uma redução muito lenta da taxa de desemprego.

O mercado de trabalho francês é caracterizado por uma maior mobilidade dos trabalhadores em razão de períodos alternados de atividade e inatividade. A mobilidade é acompanhada por dificuldade na integração de determinados grupos (jovens e desempregados por longo período), enquanto alguns setores da economia detêm conhecida dificuldade de recrutamento.

Segundo exposto por Laulom (2011), essa profunda transformação do mercado de trabalho, no entanto, não se traduz em uma modernização suficiente de disposições legais e contratuais francesas.

Para Laulom (2011) a solução proposta naquele país é uma modernização profunda do mercado de trabalho “para assegu-

<sup>4</sup> Disponível em: <<http://revistaepoca.globo.com/Negocios-e-carreira/noticia/2011/12/crise-economica-deixa-28-milhoes-de-desempregados-na-franca.html>>. Acesso em: 23 ago. 2012.

<sup>5</sup> Disponível em: <<http://www.onip.org.br/noticias/sintese/a-crise-economica-na-franca/>>. Acesso em: 23 ago. 2012.



rar um novo equilíbrio, que pode combinar ao mesmo tempo o desenvolvimento da empresa, a mobilidade laboral inerente às mudanças econômicas e segurança dos trabalhadores”, conforme abaixo.

Così secondo il documento d'orientamento il mercato del lavoro francese sarebbe caratterizzato da una mobilità crescente dei lavoratori, che alternano periodi di attività e di inattività, mobilità che si accompagna a difficoltà di inserimento di certe categorie (giovani, disoccupati di lunga durata), mentre alcuni settori dell'economia conoscono difficoltà di reclutamento. “Questa profonda trasformazione del mercato del lavoro non si traduce tuttavia in una modernizzazione sufficiente delle nostre disposizioni che siano legislative o contrattuali”. Il rimedio proposto è “a modernizzazione in profondità del nostro mercato del lavoro per garantire un nuovo equilibrio suscettibile di conciliare allo stesso tempo lo sviluppo dell'impresa, la mobilità del lavoro, inerente ai mutamenti economici, e la sicurezza dei lavoratori” (LAULOM, 2011, p. 144).<sup>6</sup>

As autoridades públicas francesas passam a utilizar o Direito do Trabalho como ferramenta para limitar os efeitos da crise econômica sobre o emprego. Essas medidas surgem como resposta à crise no mercado de trabalho e objetivam contribuir para o crescimento econômico francês, para a implantação da flexissegurança e para promover um diálogo social.

Há uma grande utilização do termo flexissegurança, palavra emprestada da União Europeia que significa a junção da flexibilidade em prol das empresas e da segurança/estabilidade para os empregados.

Foi editada a lei sobre a modernização do mercado de trabalho, de 25 de junho de 2008, que, na realidade, possui como conteúdo um acordo nacional interprofissional assinado pelos principais sindicatos franceses em 11 de janeiro de 2008. Esse acordo resultou de um novo método legislativo chamado diálogo social,

<sup>6</sup> “Assim, segundo o documento de orientação, o mercado de trabalho francês seria caracterizado por uma mobilidade crescente de trabalhadores, que alternam períodos de atividade e inatividade, mobilidade esta que vem acompanhada de uma dificuldade de inserção de certas categorias (jovens, desempregados há muito tempo), enquanto alguns setores da economia encontram dificuldade de recrutamento. ‘Esta profunda transformação do mercado de trabalho não se traduz, todavia, em uma grande modernização das nossas disposições tanto legislativas quanto contratuais’. O remédio proposto é ‘a profunda modernização do nosso mercado de trabalho para garantir um novo equilíbrio suscetível de conciliar ao mesmo tempo o desenvolvimento da empresa, a mobilidade do trabalho, inerente às mudanças econômicas, e a segurança dos trabalhadores.’”



consistindo no envolvimento de parceiros sociais no processo legislativo francês (LAULOM, 2011, p. 142).

O governo francês convida parceiros sociais para tratar de qualquer projeto de reforma que se refira a relações de trabalho individuais e coletivas, formação profissional e ocupações. O governo fornece aos parceiros sociais um documento que contém dados diagnosticados, objetivos a serem alcançados e as principais opções, denominado de documento de orientação:

La modernizzazione consiste, in questo caso, nel coinvolgimento esplicito delle parti sociali nel processo legislativo. In modo molto simbolico è attraverso questa nuova procedura che si apre oggi lo stesso Code du Travail. Secondo il suo art, il governo deve invitare le parti sociali a negoziare su ogni progetto di riforma proposto che verta sui rapporti individuali e collettivi di lavoro, l'occupazione e la formazione professionale. Ai fini della negoziazione il governo deve presentare alle parti sociali un documento di orientamento che presenti gli elementi di diagnosi, gli obiettivi da perseguire e le principali opzioni. La formalizzazione del ruolo delle parti sociali, che le pone, secondo il linguaggio del disegno di legge, "nel cuore della elaborazione delle riforme che riguardano il diritto del lavoro", non è evidentemente slegato dal ruolo riconosciuto alle parti sociali dal diritto comunitario (LAULOM, 2011, p. 143).<sup>7</sup>

Entretanto, o governo francês mantém a opção de invocar a urgência e adotar medidas legislativas ou regulamentares sem passar por esse diálogo social:

Il governo conserva tuttavia un importante margine di manovra. Da una parte può sempre invocare l'urgenza per poter adottare misure legislative o regolamentari senza dover passare attraverso questo percorso concertativo e, dall'altra parte, il Parlamento resta evidentemente libero di adottare le leggi senza essere

<sup>7</sup> *"A modernização consiste, neste caso, no envolvimento explícito das partes sociais no processo legislativo. De modo muito simbólico é através deste novo procedimento que se abre hoje o próprio Code du Travail. Segundo seu artigo, o governo deve convidar as partes sociais para negociar cada projeto de reforma proposto que foque em relações individuais e coletivas de trabalho, a ocupação e a formação profissional. Para fins de negociação o governo deve apresentar às partes sociais um documento de orientação que apresente os elementos de diagnóstico, os objetivos a serem atingidos e as principais opções. A formalização do papel das partes sociais, que as define, segundo a linguagem do projeto de lei, 'no coração da elaboração das reformas que se referem ao direito do trabalho', não está evidentemente separada do papel reconhecido das partes sociais do direito comunitário."*

vincolato da questa procedura. Attualmente è in corso di discussione in Parlamento un disegno di legge che estende anche ai testi di origine parlamentare questa procedura di concertazione (LAULOM, 2011, p. 143).<sup>8</sup>

Consoante Laulom (2011), são adotadas ainda outras medidas, como a edição da Lei de 20 de agosto de 2008, que alarga o âmbito da negociação coletiva. Na França apenas os sindicatos representativos eram investidos do poder de negociar e celebrar instrumentos coletivos e, com o advento da citada lei, são redefinidos os atores sociais com direito a negociar:

La legge, che ancora una volta si presenta come portatrice di una “modernizzazione”, in questo caso delle relazioni industriali, interviene in un momento in cui esiste un relativo consenso sulla necessita di riformare le condizioni della rappresentatività, che in Francia consente l’accesso alla contrattazione collettiva. In Francia, al di là di qualche eccezione, solo i sindacati rappresentativi sono investiti del potere di negoziare e concludere contratti e accordi collettivi. [...] La posizione comune definisce l’obiettivo di queste nuove regole: si tratta di rafforzare la legittimità degli accordi siglati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori nel quadro dell’ampliamento del ruolo attribuito alla contrattazione collettiva. È dunque in effetti il rapporto contrattazione collettiva/legge che è in gioco nella ridefinizione degli attori legittimati a negoziare. [...] L’obiettivo dichiarato è quello di assicurare una maggiore legittimità agli accordi sindacali conclusi. Nel tempo la legge potrebbe influenzare il paesaggio sindacale francese, essendovi l’obiettivo di arrivare ad un ravvicinamento di alcune organizzazioni sindacali. La legge contribuisce, inoltre, ad un ravvicinamento delle diverse strutture di rappresentanza dei lavoratori in azienda: i rappresentanti eletti e i rappresentanti sindacali. Nel tempo sarà addirittura la stessa distinzione tra rappresentanza elettiva e sindacale che potrebbe essere toccata (LAULOM, 2011, p. 151-152).<sup>9</sup>

<sup>8</sup> *“O governo conserva, todavia, uma importante margem de manobra. De um lado, pode sempre alegar urgência para poder adotar medidas legislativas ou regulamentais sem ter de passar por esse percurso de concentração e, de outro lado, o Parlamento permanece evidentemente livre para adotar as leis sem estar vinculado a esse procedimento. Atualmente está em discussão no Parlamento um projeto de lei que estende esse procedimento de conciliação aos textos de origem parlamentar.”*

<sup>9</sup> *“A lei, que mais uma vez apresenta-se como portadora de uma ‘modernização’, neste caso das relações industriais, intervém em um momento onde existe um relativo consenso sobre a necessidade de reformar as condições da representatividade, que na França permite o acesso à contratação coletiva. Na França, além de algumas exceções, somente os sindicatos representativos têm o*

Segundo Antoine Jeammaud, professor da Universidade de Lyon, na França, as medidas adotadas quanto à negociação coletiva constituem importante ferramenta para o seu país, expondo que “hoje em dia, é impressionante a importância do campo de negociação coletiva que facilita as relações de trabalho, como remuneração, normas públicas e acordos coletivos” (JEAMMAUD *apud* MARTINS, 2010).

Assim, observa-se que a crise econômica desencadeou a reforma trabalhista na França, destacando a relevância da negociação coletiva para a solução de conflitos, a fim de possibilitar a manutenção de postos de trabalho em meio à crise.

Nesses casos, o trabalhador, de modo consciente e representado pelo sindicato, optaria por sacrificar alguns direitos trabalhistas com a finalidade de se manter empregado, em prol da harmonização de interesses tendo em vista a difícil situação enfrentada pela empresa, concernente à ameaça à continuidade do negócio e conseqüente eliminação de postos de trabalho. Isso porque a flexibilização, por meio da negociação coletiva, deve ser um mecanismo aplicado somente a situações em que houver convergência, no caso concreto, entre os reais interesses de empregadores e empregados, para afastar a drástica perda da renda e repentina diminuição do padrão de vida de empregados.

Frente às dificuldades econômicas, necessário fez-se repensar os métodos de produção e de organização laboral. As alterações legislativas partiram do pressuposto de que na França a legislação trabalhista não estava adequada para a realidade econômica e social envolta pela crise, de modo que se considerou o Direito do Trabalho economicamente ineficiente e coadjuvante do baixo crescimento econômico, fazendo com que as autoridades públicas passassem a utilizá-lo como instrumento para limitar os resultados da crise.

Segundo Laulom (2011), as medidas em resposta à explicitada crise no mercado de trabalho foram várias e objetivaram permitir o crescimento econômico da França baseado na flexissegurança e no diálogo social, ou seja, a flexibilidade em relação às empresas e a

---

*poder de negociar e concluir contratos e acordos coletivos. [...] A posição comum define o objetivo destas novas regras: trata-se de reforçar a legitimidade dos acordos fechados pelas organizações sindicais dos trabalhadores no quadro da ampliação do papel atribuído à contratação coletiva. É, portanto, realmente a relação contratação coletiva/lei que está em jogo na redefinição dos atores legitimados a negociar. [...] O objetivo declarado é o de assegurar uma maior legitimidade aos acordos sindicais conclusivos. Com o tempo a lei poderia influenciar o cenário sindical francês, cujo objetivo seria aproximar-se de algumas organizações sindicais. A lei contribui, além disso, para uma aproximação com as diversas estruturas de representação dos trabalhadores na empresa: os representantes eleitos e os representantes sindicais. Ao longo do tempo haverá inclusive a mesma distinção entre representante eleito e sindical que poderá ser afetado.”*

segurança e estabilidade dos trabalhadores, bem como o envolvimento de todas as entidades sociais no processo de legislação da França para o enfrentamento da crise. Desse modo, na França o Direito do Trabalho passa a ser visto como uma ferramenta para combater a crise.

Conforme exposto, surgiram duas leis, a de 25 de junho de 2008, que versava sobre a atualização do mercado de trabalho, e a de 20 de agosto do mesmo ano, que possuía duas partes, a primeira relacionada ao tempo de trabalho e a segunda referente à renovação da democracia social.

As mudanças foram diversas e baseadas na criação de um novo modo de cessação do contrato de trabalho, no qual há a resolução consensual do contrato entre o empregador e o empregado, sem a discussão acerca das parcelas relacionadas aos direitos de prestações de desemprego.

Outra mudança é a criação de novo contrato a termo, o chamado contrato de projeto, reservado para engenheiros e gestores, podendo ter uma duração entre 18 e 36 meses.

Houve, ainda, a pretensão de desconstituição da jornada de 35 horas semanais, em contraposição às leis anteriores de 1998 e de 2000, as quais haviam reduzido o horário de trabalho na tentativa de aumentar o número de pessoas empregadas, quando foi fixada a duração semanal em 35 horas.

Nesse sentido, em 2007 a lei de 21 de agosto estabeleceu mecanismos para incentivar o labor em horas extras, com incentivos fiscais por meio de benefícios do governo às empresas que exigissem labor extraordinário de seus empregados.

A Lei de 20 de agosto de 2008 fortaleceu o movimento da negociação coletiva, reconhecendo a sua prevalência, promovendo formas de organização flexível do trabalho.

Outra inovação é a situação do desemprego parcial, que possibilita que os desempregados, além de receber o subsídio de desemprego, possam trabalhar meio período ou ter atividade por conta própria. Ainda mais pelo fato de que em período de crise o trabalho a tempo parcial e a atividade independente assumem crucial importância no momento em que as empresas procuram mão de obra flexível e com o mínimo de encargos sociais.

O Decreto de 30 de março de 2009 limitou o salário de executivos de empresas que recebem subsídios do governo e impediu opções de ações e distribuição de ações gratuitas.

Não obstante as modificações legislativas, a França apresentou os seguintes dados em 2012<sup>10</sup>:

---

<sup>10</sup> INSEE - Instituto Nacional de Estatística francês, FMI, OFCE e Ministério do Trabalho Francês - Publicado em 7/02/12 - jornal "Le Monde" - PARIS.

- a) 1.700.000 pessoas à procura de trabalho durante um período de pelo menos 12 meses;
- b) 2.800.000 desempregados;
- c) a pobreza atinge 13,5% da população;
- d) o crescimento econômico em 2010 era de 1,6%;
- e) o crescimento econômico estimado para 2012 é de 0,5% segundo INSEE e de 0,2% para FMI e OFCE;
- f) a taxa de desemprego é de 10%;
- g) a dívida pública é de 85% do PIB;
- h) em três anos de crise, houve 750 suicídios a mais na França e dispararam as tentativas de suicídio.

Desse modo, não é possível afirmar de forma categórica que essas medidas foram eficientes para combater a crise, pois a maioria das reformas legislativas ocorreu entre 2008 e 2009 e o que se percebeu até agora foi apenas o aumento do desemprego na França.

Em períodos de crise econômica, empresários pugnam pela redução dos custos da mão de obra em decorrência do sustentado excesso de proteção legal aos trabalhadores.

Todavia, pequenas e pontuais flexibilizações na legislação trabalhista podem ser admitidas quando utilizadas no estrito sentido da lei. O que não se pode é permitir a ampla atenuação da proteção ao trabalhador ou a desregulamentação do Direito do Trabalho, pois configuram garantias impostergáveis, de ordem pública e imperativas, nas quais predomina o resguardo do trabalhador como um ser humano.

## Conclusão

Verifica-se que, em tempos de crise econômica mundial, uma das maiores preocupações constitui o aumento do desemprego, não podendo o mercado contratar todos e absorver essa oferta de trabalhadores.

Em situações nas quais ocorre um excesso de oferta de um bem, a solução, de acordo com leis básicas da economia, seria a redução de seu preço de modo a gerar o aumento da procura, eliminando o excesso daquela oferta do início. Ocorre que, ao ter por base o bem "trabalho", o preço a ser diminuído seria o salário ou o custo dos direitos assegurados.

Porém, existem fatores que impossibilitam as variações do preço do salário ou do custo decorrente da relação de trabalho, ou seja, há um salário mínimo e uma legislação trabalhista que obsta a sua flexibilidade, isto é, em tempos de crise, tanto as empresas como os governos e os trabalhadores enfrentam um grande dilema.

Frente ao colapso da economia, as empresas não conseguem manter todos os seus trabalhadores nas mesmas condições de trabalho de um período sem crise. O governo precisa auxiliar as empresas a manter sua produção para que tenham possibilidade de concorrência e de barganha em um mundo globalizado, bem como fomentar a existência de postos de trabalho para os trabalhadores poderem sustentar suas famílias e consumir. Porém, imperam dificuldades quanto ao estabelecimento de limites mínimos a serem preservados.

Assim, a flexibilização é apontada como uma solução para os conflitos sociais gerados pelo desemprego crescente, a exemplo do que ocorreu na França. Observa-se que a crise econômica promoveu a reforma trabalhista na França, destacando a relevância da negociação coletiva para a solução de conflitos, com o objetivo de manter postos de trabalho, o que atenderia ao disposto na Convenção nº 154 da OIT, a qual trata do incentivo à negociação coletiva.

Entretanto, existem direitos trabalhistas que se encontram acima da vontade negocial dos trabalhadores, das empresas e dos sindicatos, de modo que a flexibilização, ou flexissegurança, não constitui apenas a adaptação da norma jurídica trabalhista, mas sim a diminuição de direitos duramente conquistados.

Desta feita, para evitar abusos, a medida deve ser adotada somente como último recurso e desde que a empresa comprovadamente esteja atravessando uma grave crise econômica, isso porque a flexibilização não pode ser utilizada como justificativa para aumento do lucro ou enriquecimento dos sócios. Ao contrário, fundamenta-se apenas para a manutenção da saúde da empresa e, conseqüentemente, do nível de emprego.

## Referências

AFONSO, Jaqueline Ganzert. *BRICS e o rumo de uma liderança inexistente. Conjuntura Global*, Curitiba, v. 2, n. 1, p. 19-23, jan./mar. 2013.

ALEGRÍA, Felipe. *A Europa e a crise econômica mundial*. Trad. de Cecília Toledo. *Marxismo Vivo*, São Paulo, n. 20, p. 52-66, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *O Direito do Trabalho em tempos de crise econômica*. *Consultor Jurídico*, São Paulo, 3 jun. 2009. Não paginado. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2009-jun-03/desafios-direito-trabalho-tempos-crise-economica>>. Acesso em: 19 dez. 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

ERCOLE FILHO, Roggi Attilio. A tutela constitucional dos direitos dos trabalhadores como instrumento do bem-estar. In: HASSON, Roland. **Direitos dos trabalhadores & direitos fundamentais**. Curitiba: Juruá, 2009. Página inicial e final do capítulo (ou número do capítulo) de Ercole Filho

FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Crise financeira mundial: tempo de socializar prejuízos e ganhos. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 195-217, jul./dez. 2008.

GASDA, Élio Estanislau. **Trabalho e capitalismo global: atualidade da doutrina social da igreja**. São Paulo: Paulinas, 2011.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011.

KRUGMAN, Paul; WELLS, Robin. **Introdução à economia**. Trad. de Helga Hoffmann. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

LAULOM, Sylvaine. *Il diritto del lavoro francese di fronte alla crisi*. In: LOY, Gianni (Org.). **Diritto del lavoro e crisi economica - misure contro l'emergenza ed evoluzione legislativa in Italia, Spagna e Francia**. Roma: EDIESSE, 2011.

MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. Um novo olhar sobre o TTP - trabalho a tempo parcial. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 247-257, jul./dez. 2007. Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_76/](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/)

[Maria\\_Magalhaes.pdf](#)> Acesso em: 19 dez. 2012.

MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos; CASTRO, José Antonio Fernandes. A flexibilização dos direitos trabalhistas como forma de combate ao desemprego. **BONJURIS**, Curitiba, ano XV, nº 474, maio/2003.

MARTINS, Geiza. Flexibilidade e estabilidade são incompatíveis. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 13 mar. 2010. Não paginado. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2010-mar-13/flexibilidade-empresa-seguranca-funcionario-sao-incompativeis>>. Acesso em: 23 ago. 2012.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. A crise financeira global e depois: um novo capitalismo? **Novos estud. - CEBRAP**, São Paulo, n. 86, mar. 2010. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-300201000100003](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-300201000100003)> Acesso em: 19 dez. 2012.

ROUBINI, Nouriel; MIHM, Stephen. **A economia das crises: um curso-relâmpago sobre o futuro do sistema financeiro internacional**. Trad. de Carlos Araújo. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2010.

SILVA, Elisa Maria Nunes da. Flexibilização das normas trabalhistas em meio de crise econômica mundial. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, ano XVI, n. 118, nov. 2013. Não paginado. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8458](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8458)>. Acesso em: 20 dez. 2013.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A super-subordinação - invertendo a lógica do jogo. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 157-193, jul./dez. 2008.



VILLATORE, Marco Antônio César. **Flexibilização do Direito do Trabalho - Novidades na União Europeia.** Acervo eletrônico doado ao Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região em 3 dez. 2010. Não paginado. Disponível em: <[http://www.trt9.jus.br/apej/artigos\\_doutrina\\_macv\\_05.asp](http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_macv_05.asp)>. Acesso em: 19 dez. 2012.

\_\_\_\_\_. **Reforma Trabalhista e Duração do Trabalho.** [200-]. Disponível em: <[http://www.mouraborges.adv.br/MB5\\_reforma%20trabalhista%20e%20duracao%20do%20trabalho.pdf](http://www.mouraborges.adv.br/MB5_reforma%20trabalhista%20e%20duracao%20do%20trabalho.pdf)>. Acesso em: 19 dez. 2012.