



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ - UECE

Micheline Rouse Holanda Tomaz de Oliveira

**A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHO E OS
INTERESSES DO CAPITAL**

Fortaleza – Ceará

2008

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

Universidade Estadual do Ceará – UECE

Micheline Rouse Holanda Tomaz de Oliveira

**A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHO E OS
INTERESSES DO CAPITAL**

Dissertação apresentada à Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Sociedade da Universidade Estadual do Ceará – UECE, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre. Orientador: Prof. Dr. João Bosco Feitosa dos Santos.

Fortaleza – Ceará

2008

Universidade Estadual do Ceará - UECE
Mestrado Acadêmico em Políticas Públicas e Sociedade

Título do Trabalho: A flexibilização dos direitos do trabalho e os interesses do capital.

Autor: Micheline Rouse Holanda Tomaz de Oliveira

Área de concentração:

Linha de pesquisa: Transformações no mundo do trabalho

Defesa em: ____/____/____

Conceito obtido: _____

Nota obtida: _____

Banca Examinadora

João Bosco Feitosa dos Santos, Prof. Dr.
Orientador

Giovanni Antônio Pinto Alves, Prof. Dr.
Membro

José Meneleu Neto, Prof. Dr.
Membro

Ao meu filho, MIGUEL LUIZ, por ser a
razão de minha existência. A ele meu
amor sublime.

Agradeço a Deus e a São Francisco de Assis, por iluminarem minha estrada.

A minha família, ao meu marido, Jayson, ao meu filho Miguel Luiz, a Pompa, aos meus pais Rosa e Miguel, e irmãs, Jackie, Tianne e Tice, aos meus sobrinhos, Rosa, Junior e Tiago, por estarem sempre do meu lado, meus alicerces.

Ao Prof. Dr. Bosco Feitosa, pela paciência e sapiência em conduzir meus estudos e aos membros da banca de avaliação por dedicarem seus conhecimentos.

À FUNCAP, por ter confiado em minha pesquisa.

E, por fim, a todos os amigos que acompanharam minha jornada pelo conhecimento.

A característica notável do homem, a marca que o distingue, não é a sua natureza metafísica ou física, mas seu trabalho. É este trabalho, o sistema das atividades humanas, que define e determina o círculo de 'humanidade'. A linguagem, o mito, a religião, a arte, a ciência, a história são os constituintes desse círculo.

Ernst Cassirer, 1977, p. 116.

RESUMO

Objetiva analisar se a flexibilização dos direitos trabalhistas é necessária para a manutenção da mão-de-obra trabalhadora, ou nada mais representa do que uma manobra que se utiliza, como pano de fundo, da história evolutiva do trabalho e de sua precarização, além das transformações normativas de fato ocorridas e das propostas apresentadas, como tentativa de mitigação dos direitos dos trabalhadores brasileiros. Simultaneamente, buscou referenciar as conquistas sociais do trabalhador ao longo de sua história, identificar as intenções e/ou justificativas que se escondem por detrás das proposituras flexibilistas, compreender a realidade socioeconômica trabalhista na atualidade brasileira, com o intuito de analisar se efetivamente se faz necessária a flexibilização das normas trabalhistas, investigar as relações entre empregador e empregado e identificar, por meio de dados obtidos em uma pesquisa empírica, as fundamentações dos defensores das teorias antiflexibilista e flexibilista. Optou-se pela realização de um estudo descritivo, de natureza qualitativa, composto de pesquisa no acervo doutrinário, legislativo e jurisprudencial pertinente, seguida de uma fase de campo, complementar, em que foram inquiridos diversos sujeitos, do Estado do Ceará, com envolvimento direto com a temática. Os resultados revelaram que a indicação de flexibilização das leis nada mais é do que intensa manobra do capital, em busca sempre de se reafirmar, para produzir ainda mais lucro e fortalecer suas raízes neoliberais, utilizando-se da mitigação dos direitos dos trabalhadores brasileiros com esse fim.

Palavras-chave: legislação - flexibilização – trabalho - capital – mercado de trabalho.

ABSTRACT

This study is objectified to analyze if the labor laws flexibilization is necessary for the diligent man power maintenance, or nothing more it represents that a maneuver what is used, as cloth of deep, of the Work evolutive history and its precarization, beyond the normative transformations in fact occurred and of the presented proposals, as mitigation attempt of the Brazilian workers rights. Simultaneously, it searched to reference the worker social conquests throughout its history, to identify the intentions and/or justifications behind the flexibility people bringing suits, to understand the current working partner-economic Brazilian reality, with intention to analyze if effectively becomes necessary the working norms flexibilization, to investigate the relations between employed and employer, and to identify, by means of in an empirical research data gotten, the recitals of the ant flexibility and flexibility theories defenders. It opted itself to the accomplishment of a descriptive, qualitative nature study, composed of in doctrinal, legislative and jurisprudential pertinent research, followed of a complementary field phase, where diverse citizens, of Ceará state, with direct involvement with the thematic one, had been inquired. The results had disclosed that the indication of the laws flexibilization nothing more is of what one strong maneuver of the capital, in search always of if reaffirming, to produce still more profit and to fortify its neoliberal roots, using itself of the Brazilian workers rights mitigation with this end.

Key-words: legislation – flexibilization - work - capital – work market.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	09
2 DIREITO AO TRABALHO: PRINCIPAIS ASPECTOS ACERCA DO TRABALHO COMO UM DIREITO DO INDIVÍDUO.....	17
2.1 Trabalho como elemento fundante - suas dimensões espaciotemporais e os aspectos introdutórios, conceituais e evolutivos iniciais que o definem.....	17
2.2 Trabalho como direito - o percurso da legislação trabalhista brasileira.....	28
3 TRABALHO SEM DIREITO - SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS.....	37
3.1 Transformações contemporâneas no mundo do trabalho - sua nova configuração na Modernidade tardia.....	37
3.2 Flexibilização e precarização como fenômenos do debate capital - trabalho.....	43
3.3 As formas de trabalho flexibilizado no Brasil.....	61
4 O QUE PENSAM SOBRE O TRABALHO.....	72
4.1 O confronto das vozes cearenses.....	72
4.2 Os sujeitos entrevistados.....	72
4.3 Os aspectos eleitos para análise.....	73
4.3.1 Avaliação do mundo do trabalho e emprego na contemporaneidade.....	73
4.3.2 Fatores considerados responsáveis pela crise do emprego.....	81
4.3.3 Visão sobre a alegada rigidez da legislação trabalhista brasileira.....	85
4.3.4 Visão acerca da flexibilização das leis trabalhistas.....	92
4.3.5 Vantagens e desvantagens da flexibilização das leis trabalhistas para as empresas, governo e trabalhadores.....	95
4.3.6 Relação entre legislação trabalhista e aumento de desemprego.....	99
4.3.7 Sugestões para que as atualizações na legislação trabalhista brasileira não impliquem diminuição dos direitos dos trabalhadores nacionais.....	102
5 TRABALHO SEM FUTURO E O FUTURO DO TRABALHO - CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	106
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	111
APÊNDICE.....	115

1 INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista infiltra-se nos corredores do Congresso Nacional há anos. De notória complexidade e inquestionável quanto à antipatia política que fatalmente há de angariar para aqueles que se decidirem a “bater o martelo”, como se diz popularmente, para a sua aprovação, é sumariamente adiada, governo a governo, sem que nenhum deles encontre solução satisfatória para um conflito que se arrasta desde que os homens começaram a vender sua força de trabalho aos seus semelhantes, detentores dos meios de produção: os primeiros tentam aumentar direitos e garantias, enquanto os outros se empenham, a todo custo, em reduzi-los ou, até mesmo, extingui-los.

Antiga, apaixonante e ao mesmo tempo, atual, volta e meia vira notícia novamente, como no momento em que se efetiva esta investigação, ou mesmo quando o Governo e setores da oposição sentam à mesa de negociações para propor novos acordos que não tenham como meta, pelo menos inicialmente, alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Resta pacificado o entendimento de que a publicação de Lei única, ou mesmo a elaboração de outra Consolidação, não tem o poder de promover uma reforma que atenda simultaneamente aos anseios do Governo e do setor produtivo. Parece ser de *communis opinio*, também, a idéia de que a necessidade da reforma trabalhista é inafastável, sob os argumentos de que a legislação nacional altamente protetiva quanto aos direitos dos trabalhadores, configura um entrave à competitividade brasileira no mercado globalizado da contemporaneidade.

As questões que permeiam e alimentam as divergências, fazendo com que a temática se arraste anos a fio entre os corredores de ambas as casas do Congresso Nacional, entretanto, não são exatamente as referenciadas aqui. Ocorre que, sob o discurso de adequação do Direito do Trabalho à realidade social vigente se escondem, na opinião de sindicatos e trabalhadores, descrentes de tudo quanto possa vir embalado com apelos democráticos, novas e insidiosas artimanhas para aprofundar ainda mais a precariedade e a crise em que se encontra o mundo do trabalho contemporâneo.

A economia nacional confere sinais inequívocos de que o Brasil já não é o país do improviso e do “jeitinho”, como costumava ser, mesmo porque a alegação de que a tumultuada relação entre capital e trabalho, que pode levar à falência o sistema brasileiro, incapaz, sozinho, de suportar o peso excessivo que representam os (escassos) direitos trabalhistas, não se apresenta incontroversa.

Dentre outros aspectos, essa crença é alimentada pelo que reza a cartilha dos “controladores dos vôos” intentados pela Nação rumo à aprovação da reforma, de que o desemprego que flagela a população brasileira de todas as faixas etárias e níveis educacionais decorre dessas garantias conquistadas pelos trabalhadores em suas lutas históricas. Conforme defendem os interessados nas questões econômicas, os índices de desemprego relacionam-se com o desenvolvimento econômico, em razão inversa de proporcionalidade: quanto mais aquecida a economia, menores os índices de desemprego e melhores as condições de trabalho dos indivíduos e vice-versa.

Também contribui para aumentar a desconfiança instalada a “estratégia alternativa” adotada pelas lideranças parlamentares democráticas e abertamente veiculada na mídia, de substituir a dicção “Reforma Trabalhista”, impopular e redutora de votos (segundo as pesquisas de opinião, por ser livremente associada ao corte de direitos), por um discurso apologético do grande número de trabalhadores da informalidade que poderão vir a ser acolhidos pelo emprego regular, caso os sindicatos concordem com os termos do acordo proposto, adotado com a promessa de não mexer na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Merece destaque a atitude assumida pelo presidente Luís Inácio Lula da Silva em seus contatos com os sindicatos, no intuito de convencê-los a negociar, de desfazer a promessa maquiadora da verdade, afirmando ser impossível concretizar qualquer mudança sem alterar referida legislação¹.

A despeito de todos os aspectos introdutórios constitutivos do desenrolar histórico da novela da reforma trabalhista aqui abordados, a grande dificuldade de se alterar totalmente os escassos direitos trabalhistas, conseguidos duramente pelo

¹ Cf. um informativo da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados: *Governo e oposição vão negociar reforma trabalhista*. Quinta-feira, 2 de agosto de 2007. Disponível em: <<http://ctasponline.blogspot.com/2007/08/governo-e-oposio-vo-negociar-reforma.htm>>. Acesso em: 05 ago. 2007.

cidadão, está na reforma do art. 7º da Constituição Federal de 1988, dispositivo legal que descreve as garantias sociais albergadas pela Carta Magna².

A reforma do artigo referenciado constitui o grande obstáculo que se interpõe diante da aprovação da flexibilização do aparato legislativo trabalhista brasileiro. Isso porque a doutrina diverge no tocante ao enquadramento dos direitos sociais do indivíduo; alguns defendem a posição de que, por não estarem previstos no rol dos artigos individuais, estes petrificados por disposição constitucional originária, portanto, passíveis de alteração apenas por um processo legislativo mais rigoroso, poderiam ser modificados em seu conteúdo por simples projetos-de-leis; outros, seguidores de uma corrente mais contemporânea e dominante, vislumbram nas disposições constitucionais um caráter sociológico, por meio do qual se abandona sua interpretação tecnicamente literal para abranger os aspectos relacionados à sociedade.

A discussão também se aloja na centralidade ou não do trabalho. Os que postulam o fim da centralidade do trabalho acentuam que o mundo capitalista contemporâneo põe fim ao papel central da classe trabalhadora, em virtude de que se vive, atualmente, um momento de apogeu da tecnologia, de altos custos sociais, agravados paradoxalmente pelo aumento da expectativa de vida, de empobrecimento, falta de crescimento da economia, com base na péssima distribuição de renda, fato consolidado no Brasil, sem se falar no elevado nível de dependência econômica em que se encontra a Nação.

Verifica-se, dessa forma, que a pior perspectiva com que se depara está no desconhecimento, no mascaramento ideológico em torno da realidade verdadeiramente existente por detrás dos reiterados anseios pela reforma e do que efetivamente se apresenta como o melhor caminho a seguir, encruzilhada que dá ensejo aos seguintes questionamentos: será realmente necessário reformar, *flexibilizar* as relações de trabalho? Estarão essas inflexíveis a tal ponto que se permita considerar a Justiça do Trabalho e todas as instituições correlatas

² O art. 7º da CF/88 traz um rol exemplificativo dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. São 34 (trinta e quatro) incisos que descrevem garantias como horas extras, seguro desemprego, fundo de garantia do tempo de serviço, irredutibilidade do salário, dentre outras.

espécimes ultrapassadas? Será a flexibilização uma adequação às exigências do capital, sob a alegação de que a rigidez traz o aumento do desemprego?

Como premissa, entende-se que, para o capital, a reforma trabalhista se mostra relevante, sobretudo por possibilitar a diminuição do potencial passivo trabalhista. Sob um enfoque mais concreto, entretanto, a proposta de reforma, até o momento, apenas tratou de discutir o problema do sindicalismo brasileiro, mesmo porque a reforma da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já ocorre ao longo dos anos, paulatinamente e às escuras.

Em razão deste contexto, o interesse no desenvolvimento desta investigação decorre, primordialmente, da curiosidade que marcou a trajetória acadêmica e profissional da pesquisadora acerca do grande antagonismo que envolve a contenda entre capital e trabalho, posicionados, respectivamente, favoráveis e contrários à flexibilização das leis trabalhistas como alternativa capaz de minorar a problemática do desemprego que flagela a sociedade brasileira contemporânea, fundamento de todos os atentados sociais e econômicos à dignidade de seus cidadãos.

Isto porque, como operadora do Direito, apenas recentemente aventurando-se pela Ciência da Sociedade, de importância indiscutível na formação do jurista, há que se mencionar, porquanto se apresenta o entendimento social como um dos alicerces para a realização da justiça, embora a história do ensino superior brasileiro seja prenhe de exemplos que revelam o desinteresse de seus responsáveis por uma formação crítica, antes privilegiando um modelo tecnicista de ensino, favorecendo a redução da Sociologia a um mero ramo do Direito, e o agravamento das dificuldades de seus operadores em se relacionar com ciência tão complexa, teve-se oportunidade de verificar as discussões travadas entre defensores de ambas as correntes, pró e contra a flexibilização das leis trabalhistas, atentando para os argumentos utilizados por uns e outros no fundamento de suas posições, sem que restasse firmado seu convencimento em relação aos reais interesses que orientam tais tendências de pensamento.

Por conseguinte, este ensaio tem como objetivo analisar se a flexibilização dos direitos trabalhistas é necessária para a manutenção da mão-de-

obra trabalhadora, ou se esta nada mais é do que uma nova manobra que se utiliza, como pano de fundo, da história evolutiva do trabalho e de sua precarização, além das transformações normativas de fato ocorridas e das propostas apresentadas, como tentativa de mitigação dos direitos dos trabalhadores brasileiros.

Ao mesmo tempo, busca referenciar as conquistas sociais do trabalhador ao longo de sua história, identificar as intenções e/ou justificativas escondidas por trás das proposituras flexibilistas, compreender a realidade socioeconômica trabalhista na atualidade brasileira, com o intuito de analisar se efetivamente se faz necessária a flexibilização das normas trabalhistas e, identificar, por meio de dados de uma pesquisa empírica, as fundamentações dos defensores das teorias antiflexibilista e flexibilista.

A metodologia mais adequada para concretizar esta investigação consistiu em um estudo descritivo, de natureza qualitativa, composto de pesquisa bibliográfica documental no acervo doutrinário, legislativo e jurisprudencial pertinente, seguida de uma fase de campo, complementar, em que foram inquiridos diversos sujeitos, do Estado do Ceará, que têm envolvimento com a temática e escolhidos como possíveis integrantes das correntes contra e pró-flexibilização.

Com a fase de campo, buscou-se atingir os três segmentos da sociedade que têm ingerência sobre o assunto, que foram o Governo, as Empresas e os Trabalhadores. Portanto, os sujeitos inquiridos vinculam-se às três áreas abordadas, alguns pertencentes a órgãos ou entidades governamentais, outros adstritos à área empresarial e os demais associados à representatividade laboral.

No desenvolvimento das entrevistas, a grande dificuldade de se concluir os questionários situou-se na busca de indagar o empresariado, esta justificada na complicada agenda de compromissos desses e, certamente, na condição de falar por intermédio de representantes que pudessem melhor expressar a tese defendida, sem que fossem propícias interpretações falsas ou afirmações discutíveis.

Nesse passo, a pesquisa parte de uma contextualização histórica de seu objeto, na qual se delineiam os elementos essenciais que permeiam e alimentam a relação de contradição entre capital e trabalho e os moldes em que se articulam, em meio às crises produzidas ao longo do processo cuja culminância se verificou na

dominação social do capital sobre o trabalho e conseqüente disseminação do subdesenvolvimento pelo Planeta.

Desenvolve-se, descrevendo os pressupostos suscitados quando de sua idealização e o trajeto metodológico eleito para a viabilização do estudo, privilegiando uma breve descrição acerca do envolvimento desta pesquisadora com a temática da legislação trabalhista e da proposta do esfacelamento dos direitos dos indivíduos, vista de forma empírica como outra investida do capital para a viabilização de seus interesses, seguida da apresentação do percurso metodológico adotado pela busca de campo, envolvendo delineamento, formas de obtenção e de análise dos dados, por meio de entrevistas semiestruturadas, não esquecendo do que postula Flick (2004, p. 19), quando assinala que

Apesar de todos os controles metodológicos, a pesquisa e suas descobertas são inevitavelmente influenciadas pelos interesses e pelas formações social e cultural dos envolvidos. Tais fatores influenciam a formulação das questões e hipóteses da pesquisa, assim como a interpretação de dados e relações.

Nesse contexto, tem-se que este estudo resulta da dedicação às questões relativas ao mundo do trabalho e seus sujeitos, dos direitos arduamente conquistados ao longo de sua história e das ações sistemática e permanentemente intentadas contra a sua manutenção, com o intuito primeiro de compreender o que fica escuso à sombra dos argumentos que insistem em associar a crise social em vigor à inadequação dos dispositivos protetivos do trabalho, decantados e perseguidos como excessivamente onerosos ao sistema.

Para a viabilização da proposta de conhecer mais profundamente a natureza das razões que justificam a flexibilização das relações trabalhistas, notadamente quando a crise em que se encontra o trabalho assalariado na atualidade torna cada vez mais coerente o pensamento de que a sua ocorrência e manutenção nos elevados níveis em que se encontra não pode ser creditada a questões especificamente econômicas, mas à adoção, como verdade inquestionável, dos dispositivos instalados nas cartilhas de reorientação da política econômica nos moldes do neoliberalismo, preconizados, desde sempre, como indispensáveis ao crescimento do emprego.

Por sua maior adequação ao estudo em desenvolvimento, optou-se pela utilização do método de análise de conteúdo, que na definição de Thompson *apud* Demo (2001, p. 35), é denominada hermenêutica de profundidade, pois

[...] está ligada à análise da ideologia e detém importância reconhecida, a começar pela definição mais acurada da ideologia como discurso interessado em sustentar relações de dominação [...] como a ideologia é um discurso, para analisá-lo é necessário passar pela capacidade de esmiuçar falas, captando não apenas seus sentidos aparentes, mas sobretudo os implícitos e as manhas e artimanhas das falas ideológicas comprometidas com o poder.

Importa esclarecer que a base da análise de conteúdo, segundo Tesh (*apud* VERGARA, 2005), reside na definição de categorias que sejam coerentes com os propósitos da pesquisa, processo reconhecido como Categorização, que, para Bardin (1977, p. 117), “[...] é uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o gênero (analogia), com os critérios previamente definidos”, que requer, de quem a ela se dedica, a investigação primeira da interseção dos elementos que serão classificados por categoria.

Para o estudo em tela, foram formuladas, com suporte no referencial teórico, as seguintes categorias de análise: Avaliação do mundo do trabalho e emprego na contemporaneidade; Fatores considerados responsáveis pela crise do emprego; Visão sobre a alegada rigidez da legislação trabalhista brasileira; Óptica acerca da flexibilização das leis trabalhistas; Vantagens da flexibilização das leis trabalhistas para as empresas, governo e trabalhadores; Desvantagens da flexibilização das leis trabalhistas para as empresas, governo e trabalhadores; Relação entre legislação trabalhista e aumento de desemprego; e Sugestões para que as atualizações na legislação trabalhista brasileira não impliquem diminuição dos direitos dos trabalhadores nacionais.

A apresentação do relatório de pesquisa, no perfil dissertativo, se verifica no formato de capítulos, em número de cinco, incluídas esta introdução (1º capítulo), que aborda toda a dinâmica expositiva da temática investigada, e as considerações finais, capítulo de remate (5º), em obediência às normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT.

O segundo capítulo inicia com a descrição do trabalho como um direito do indivíduo, abrindo a discussão, apresentando-o como elemento fundante e mantenedor de sua sobrevivência como espécie e discorrendo, posteriormente, acerca dos diversos significados que assumiu para a humanidade ao longo de sua existência, no intuito de proporcionar a compreensão leitora relativa aos aspectos conceituais, históricos e espaciais que o definem, encerrando a abordagem com a sua visibilidade como um direito, historicamente inserido no ordenamento jurídico pátrio.

O terceiro seguimento volta-se para o entendimento do trabalho, em meio às transformações de que é objeto, como uma categoria já despojada, pouco a pouco, de boa parte dos direitos conquistados com muito esforço, mas que ainda se encontra sob a mira implacável do capital insaciável e de seu discurso repetitivo que conclama uma nova configuração para a sua dinâmica, mais ágil e flexível, capaz de eliminar de vez o indivíduo e sua voz do cenário laboral, representado atualmente pela legislação protetiva de seus direitos.

A discussão entretecida no quarto módulo diz respeito às visões apresentadas por defensores e antagonistas da flexibilização, formadores de opinião na sociedade política, jurídica e acadêmica cearense e os argumentos que as justificam, coletadas com a finalidade de tornar mais elucidativos os pontos problematizadores da pesquisa em curso.

O quinto e último capítulo, à guisa de considerações finais, apresenta as principais conclusões extraídas deste estudo dissertativo, ao mesmo tempo em que se debruça sobre a realidade de um trabalho cujo futuro se encontra ameaçado pela sociedade contemporânea em que a lógica da acumulação permanente de riqueza, razão de ser do capital, atropela e submete os indivíduos e suas necessidades, sem importar se, dessa forma, põe em risco as próprias condições humanas de sobrevivência.

Iniciam-se, no próximo seguimento, as discussões propostas.

2 DIREITO AO TRABALHO: PRINCIPAIS ASPECTOS ACERCA DO TRABALHO COMO UM DIREITO DO INDIVÍDUO

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Art. XXIII da Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948).

2.1 Trabalho como elemento fundante - suas dimensões espaciotemporais e os aspectos introdutórios, conceituais e evolutivos iniciais que o definem

Qualquer investigação que se pretende empreender parte, necessariamente, de um ponto considerado relevante da história, de uma espécie de marco zero, hipótese originária e causal da questão que atormenta os pensamentos e reflexões do sujeito investigativo, aguçando a sua curiosidade e instigando-o à busca da verdade, como aquela tratada por Nietzsche³, em que o ponto fundante é sempre vislumbrado com origem no valor que orienta a vontade buscada.

A alusão a Nietzsche (2005) no início do segundo capítulo desta dissertação justifica-se, porquanto a eleição de um ponto de partida da discussão acerca do trabalho recaiu sobre o mito fundante da serpente bíblica como pai e mãe da atividade laboral, no livro Gênesis, do Antigo Testamento, parte que o autor eleva

³ Em seu livro, *Para além do bem e do mal*, Nietzsche (2005) aborda, ironiza e compara a busca da verdade a um vício capaz de conduzir aqueles que a ela se dedicam, inclusive o próprio, a um mundo de aventuras, desconstruindo dogmas e verdades irrefletidas, porquanto interpretativas e, como tal, valorativas, polêmicas, circunstanciais, ainda que pareçam obtidas com amparo em um trabalho reflexivo desapaixonado e puramente racional.

ao *status* de “livro da justiça divina” (p. 78) e cujo conteúdo afirma extasiar, por envolver tamanhas considerações acerca do passado grandioso do homem, em um estilo de tal forma rico que nem a literatura grega nem a indiana o podem suplantar.

Sem descer a detalhes linguísticos, retoma-se, por pertinência, os símbolos da serpente, Adão e Eva, da mordida no fruto proibido e da consequente expulsão do Paraíso, início da utilização do trabalho como meio de sobrevivência, como formas alegóricas de explicar o trajeto evolutivo percorrido por este, desde a sua *inexistência* como imposição, representada pela vivência, literalmente paradisíaca⁴ (de fruição e gozo), do primeiro casal no Jardim do Éden, antes da expulsão, até a sua *inexistência* na contemporaneidade, como direito humano universal.

O trabalho aparece, nesse momento, como castigo⁵ para a desobediência de Adão às normas⁶ do Paraíso, expedidas pelo Criador, atendendo às súplicas de Eva, por tentação astuciosa da serpente, pondo a perder uma condição de vida tranquila, segura e farta⁷, assegurada, anseio que a civilização humana da atualidade acalenta e persegue a todo custo, sem que, no entanto, se vislumbre viável para a maioria dos que a compõem, reduzindo-se ainda mais o número dos eleitos, ao se levar em conta a violência e a desarmonia como marcas da realidade vigente, comprometendo, definitivamente, a tranquilidade e a segurança das populações.

[...] Pois que tu deste ouvidos à voz de tua mulher, e comeste do fruto da árvore, de que eu tinha ordenado que não comesses; a terra será maldita por causa da tua obra: tu tirarás dela o teu sustento à força de *trabalho*. Ela te produzirá espinhos e abrolhos: e tu terás por sustento as ervas da terra. Tu comerás o teu pão no suor do teu rosto, até que te tornes na terra de que foste formado. Porque tu és pó, e em pó te hás de tornar. (GÊNESIS, 3, 17-19, BÍBLIA..., 1950, p. 43).

⁴ Em alusão ao emprego comum do termo, significando qualquer localização bastante aprazível.

⁵ Nesse sentido, cf. Santos (2000), em seu livro *O avesso da maldição do Gênesis: a saga de quem não tem trabalho*.

⁶ Gênesis, 2, 16-17: “E deu-lhe esta ordem, e lhe disse: Come de todos os frutos das árvores do paraíso. Mas não comas do fruto da árvore da ciência do bem, e do mal. Porque em qualquer tempo que comeres dele (*sic*), certissimamente morrerás”. (BÍBLIA..., 1950, p. 40).

⁷ Gênesis 1, 29-30: “Disse-lhes também Deus: Eis aí vos dei eu tôdas (*sic*) as ervas, que dão as suas sementes sobre (*sic*) a terra; e tôdas (*sic*) as árvores, que têm as suas sementes em si mesmas, cada uma segundo a sua espécie, para vos servirem de sustento a vós, e a todos os animais da terra, a tôdas (*sic*) as aves do céu e a tudo o que tem vida e movimento sobre a terra, para terem de que se sustentar. E assim se fez”. (BÍBLIA..., 1950, p. 37).

A Grécia Antiga se deleitava com o ócio, termo a que servira de berço, cujo sentido transcende o entendimento contemporâneo de tempo de descanso, lazer, preguiça, significando, antes, a possibilidade conferida a alguns homens de se dedicar ao cultivo mais aprofundado do autoconhecimento, sem que fossem espezinhados por questões menores e cotidianas ligadas à sobrevivência e ao enriquecimento material, sobrelevadas que se encontravam por sua vertente espiritual. Aos ociosos, portanto, libertos desse jugo, a apreciação do belo, a contemplação do eterno e indizível, a entrega ao prazer das elocubrações políticas, filosóficas e existenciais, indispensáveis, dentre outros aspectos, para o desenvolvimento da virtude, restando aos demais, destituídos da liberdade, porquanto escravos, submissos à necessidade de trabalhar para viver, o desprezo, pois ainda não existia o ideal de trabalho como função social, definidor de identidades e da própria sociabilidade humana (MARX, 1983; ALBORNOZ, 1998).

Santos (2000), a título de curiosidade, observa que, a despeito da profusão de deuses que habitavam o Olimpo, de onde regiam os mares, a agricultura, a morte, o amor, a sabedoria, a guerra, as artes, as comunicações, a verdade, a justiça e outras tantas atividades, o trabalho não fora coberto com a proteção de nenhuma divindade, talvez pela sua inexistência nos termos em que é reconhecido atualmente; a não ser que se vislumbre o herói Hércules, realizador dos doze trabalhos, como possível candidato a esse papel.

A escravidão que define o trabalho na Antiguidade se transmuta em servidão na Idade Média, e o que antes era atividade obrigatória exclusiva das classes ditas inferiores, passa a ser executado, desde então, pelos trabalhadores, uma das três classes, juntamente com sacerdotes e guerreiros, em que se subdividem os indivíduos nessa etapa da história da civilização.

Sendo a terra a riqueza mais expressiva da sociedade feudal, a Igreja (sacerdotes ou clero), amparada pelo prestígio e poder de intimidação que detinha em uma sociedade puramente teocrática, aumentava sistematicamente seus bens, por meio do dízimo⁸ e de doações de indivíduos preocupados com a vida eterna ou desejosos de partilhar da obra assistencialista que criam ser desenvolvida

⁸ Destinação de 10% de tudo o que é recebido pelo indivíduo para a Igreja.

meritoriamente pela instituição, até se transformar na maior proprietária de terras do período feudal. Era ainda isenta de pagar impostos.

Constituíam a classe dos guerreiros a nobreza e os guerreiros propriamente ditos, que reinavam absolutos entre os muros de seus feudos, obtidos com base na negociação de favores prestados ao rei, e arrendados aos servos, a quem competia a responsabilidade de trabalhar a terra, dela tirando o seu sustento e o pagamento das exorbitâncias ao senhor feudal, pelo arrendamento da terra, ao rei, os impostos, e à Igreja, o dízimo, ficando ao seu cargo, dessa forma, o sustento de todas as classes.

Para que não se rebelassem contra tantas taxas e tributos incidentes sobre a sua produção, os trabalhadores da agricultura eram convencidos acerca da efemeridade e irrelevância da vida terrena, como apenas uma passagem para a vida eterna e, aos olhos de Deus, o cumprimento das obrigações que lhes eram impostas pela posição que ocupavam no mundo era o que havia de mais valoroso, conforme ensina Lutero (*apud* WEBER, 2006, p. 68):

Lutero desenvolveu o conceito⁹ ao longo da primeira década de sua atividade como reformador. [...] A vida monástica¹⁰ não era apenas desprovida de valor e de justificativa perante Deus, mas também encarava a renúncia aos deveres deste mundo como um produto do egoísmo, uma abstenção das obrigações temporais. Ao contrário, trabalhar dentro da vocação se lhe afigurou como a expressão externa do amor fraternal. Isto ele prova com a observação de que a divisão do trabalho força cada indivíduo a trabalhar para os outros [...]. Contudo, essa justificativa, evidentemente escolástica em sua essência, logo desapareceu, restando, cada vez com maior ênfase, a colocação de que o cumprimento dos deveres mundanos é, em todas as circunstâncias, o único modo de vida aceitável por Deus.

Assim, o cristianismo da Idade Média criou uma cultura da “economia da salvação”¹¹(CASTEL, 2005), onde os ricos vislumbravam nos pobres a oportunidade de praticar a maior virtude cristã, que é a caridade. A pobreza então é justificada e necessária, uma ordem divina, que deve ser aceita, numa relação direta com o sofrimento do Cristo. Para Albornoz (1998) a herança judaica marcara o trabalho

⁹ De vocação.

¹⁰ Numa alusão negativa à tradição católica da vida reclusa nos mosteiros, contemplativa, que Lutero condenava por entender egoísta.

¹¹ Denominação utilizada por Castel, às fls. 64, de sua obra, para expressar o que se pensava à época. Para a classe privilegiada o pobre era ‘instrumentalizado’, ou seja, instrumento para que os ricos pudessem redimir seus pecados.

como “uma labuta penosa, à qual o homem está condenado pelo pecado”, todavia com a “economia da salvação” tinha-se, então, o trabalho como “redentor de pecados e perfeito como criação”, referenciado por Santos (2000), espiritualizado e, agora, remédio para o pecado e não mais punição, como no tempo da *maldição*¹² do Gênesis.

Com esse sentido, o trabalho durante os séculos XIV a XVIII esteve intrinsecamente ligado à questão da assistência e da mendicância, e as primeiras práticas assistencialistas são encontradas nos conventos e nas instituições religiosas, conforme evidenciado nos ensinamentos de Castel (2005).

Ocorre que, após tantos anos de exaltação da pobreza como prática redentora natural, houve aumento considerável no número de mendigos, representando, em consequência, risco para a sociedade como um todo, porquanto se tratava de um segmento da população que desconhecia – ou não reconhecia – leis, religião, costumes ou autoridades. Diante da ameaça, a solução encontrada para restaurar a ordem social foi a reclusão, em hospitais gerais, instituições que se caracterizavam, sobretudo, pelo trabalho forçado, as incessantes orações e a aprendizagem imposta da ordem e das regulamentações vigentes, cujo objetivo precípua era tornar o mendigo um “membro útil para o Estado”. (CASTEL, 2005, p. 77)¹³.

A sociedade medieval urbana é caracterizada pelo superpovoamento, sendo perceptível a relação estabelecida entre a raridade dos recursos disponíveis e a desigualdade de sua distribuição entre uma população marcada pela diferenciação social. No meio rural, a propriedade da terra se fragmenta e também muda frequentemente de mãos; os camponeses alugam-se aos mais ricos ou migram para as cidades, gerando uma mobilidade incontrolável, mas as cidades tinham perdido muito de sua capacidade de acolher tais pessoas.

A emergência forçada da mobilidade no espaço laboral e o inconformismo com a vivência sob o que Castel (2005) denomina de “Imperativo categórico do

¹² Em referência ao livro do autor, *O avesso da maldição do Gênesis: a saga de quem não tem trabalho*.

¹³ Segundo Castel, buscava-se, com a reclusão nos hospitais gerais, desenvolver uma forma de reeducar o mendigo válido para reintegrá-lo à sociedade medieval.

trabalho”, uma das heranças do sistema feudal caracterizada por obrigar os trabalhadores ocupados a permanecerem nos postos em que se encontravam *ad infinintum* ou até dispensa, por conveniência de seu empregador, e os desocupados a aceitar a primeira oferta de ocupação que se lhes aparecesse nos limites do território da sociedade, vedadas quaisquer possibilidades de negociação da remuneração percebida e, sobretudo, iniciativas no sentido de fugir da obrigatoriedade do trabalho nas condições descritas por meio da sobrevivência alternativa sob os auspícios do assistencialismo (mendicância), se assim o desejassem, marcaram a emergência da Modernidade, período em que se delineava uma nova configuração do trabalho.

Nesse ínterim, a Peste Negra¹⁴ (metade do sec. XIV) mata cerca de um terço da população europeia, e o homem se torna raro. Todo o trabalho de convencimento dos trabalhadores para a aceitação e conformação com as ocupações que lhes eram impostas ruiu diante dos danos infligidos por essa epidemia nas hordas de indivíduos capacitados para o trabalho. A lei econômica universal da oferta e da procura se imiscuiu nas relações de trabalho que vigoravam no período, fazendo valer os seus princípios. Os miseráveis sobreviventes aproveitam-se da situação, e conseguem auferir salários mais consideráveis, amparados na certeza empírica de que só valeria a pena vender sua força de trabalho se a contrapartida suplantasse, em muito, as remunerações até então praticadas: caso contrário, a sobrevivência na ociosidade da mendicância se sobrepunha como alternativa.

Com a retomada demográfica, todavia, a situação se inverte contra aquele miserável. Mesmo a peste não consegue resolver o paradoxo entre a necessidade de mão-de-obra e a existência de sujeitos desqualificados. Os vagabundos, que já naquela época eram estigmatizados por não exercerem nenhum ofício e reconhecidos, na Idade Média, como inimigos da ordem pública, eram os

¹⁴ Peste Negra ou Peste Bubônica, doença transmitida através da picada de pulgas de ratos doentes oriundos dos porões dos navios vindos do Oriente, que devastou cerca de um terço da população europeia, segundo cálculos de historiadores. Sem condições higiênicas adequadas, as cidades medievais favoreceram a proliferação daqueles animais. Após o contato com a doença, a pessoa tinha poucos dias de vida. Febre, mal-estar e bulbos (bolhas) de sangue e icor espalhavam-se pelo corpo do doente, principalmente nas axilas e virilhas. Como os conhecimentos médicos eram pouco desenvolvidos, a morte era quase certa.

mesmos trabalhadores braçais e rurais sem recursos, o correspondente ao que se denomina atualmente de trabalhadores subqualificados.

O século XIV é marcado pelas corporações de ofício, em que existiam três personagens: os mestres, os companheiros (ou jornaleiros) e os aprendizes. Os mestres eram os proprietários das oficinas, os companheiros trabalhavam e recebiam salários dos mestres e os aprendizes eram menores que recebiam os ensinamentos do ofício.

Naquela época, o trabalhador já possuía um pouco mais de liberdade, todavia não lhe eram reconhecidos direitos. As corporações e a sua produção eram o que havia de mais importante. A visão em vigor era a de que a profissão, e não o trabalhador, assegurava privilégios e prerrogativas sociais. Não há que se falar ainda em força de trabalho. Não há mercado do trabalho, sequer circulação livre de mercadorias.

Com a crise dos ofícios, provocada pelo aumento dos mercados e a produção em escala de bens de consumo, em que o trabalho livre destituiu o trabalho regulado, apresentando o salário como forma atrativa de engajamento nas novas formas de exploração, o acesso à mestria é reduzido aos filhos dos mestres; assim, os companheiros e aprendizes tornam-se assalariados vitalícios e passam a se organizar. Alguns companheiros tentam se estabelecer por conta própria, mas são perseguidos impiedosamente por seus pares que, organizados em classes, se impunham como agenciadores dos empregos disponíveis, de forma monopolizadora, tentando controlar o restrito mercado de trabalho, dele excluindo todos aqueles que tentassem “alugar seus braços na cidade”. (CASTEL, 2005, p. 158).

Isso porque antes da Revolução Industrial, a organização do trabalho existia nas formas de regulado e forçado. O ofício era compreendido como atividade social dotada de utilidade coletiva, daí estabelecer a cidadania social, já que institui um lugar reconhecido no sistema das interdependências hierárquicas que constituem a ordem comunitária. O ofício é, portanto, o marco divisório entre incluídos e excluídos do sistema social. Os indivíduos que não pertenciam aos ofícios, que ficavam fora do trabalho regulado, encontravam-se adstritos às

regulamentações gerais de polícia, chamada “polícia dos pobres”.¹⁵ (CASTEL, 2005).

A despeito da publicação do decreto do rei da Inglaterra Eduardo III, conhecido como “Estatuto dos Trabalhadores”, a atividade laboral até então exercida nos moldes do serviço militar obrigatório brasileiro, embora fiscalizado com rigor bem mais acentuado e sem o risco que as intervenções sistemáticas do “jeitinho brasileiro” costumam produzir, resultou na “[...] brusca propensão à mobilidade numa formação social que não está disposta a aceitá-la e que vai se opor a ela por todos os meios”. (CASTEL, 2005, p. 96).

O desenvolvimento das cidades e a expansão do comércio urbano e ultramarino, dentre outros fatores, atraíram os servos (alguns deles antigos artesãos desprovidos dos meios de produção) descontentes com a exploração a que eram submetidos na agricultura, fortes aliados que se revelaram no favorecimento da implantação desse novo cenário descrito por Castel (2005), em que os dispositivos preconizados pela justiça feudal se mostravam incompatíveis com a dinâmica da atividade comercial. O estranhamento decorrente do confronto entre uma e outra suscitou questionamentos e atitudes reativas das populações urbanas à frente dessas atividades comerciais em relação às restrições feudais, que se uniram em corporações com o fim maior de obter a liberdade necessária para a sua expansão.

Na Idade Moderna, o artesanato - produção de caráter familiar que predominava na Idade Média, em que o produtor era proprietário tanto da oficina onde labutava como das ferramentas que utilizava e realizava, sozinho, todas as etapas da produção, podendo, em alguns casos, acolher esses aprendizes que, mediante o pagamento de uma taxa, ou em troca apenas de moradia e alimentação, auxiliavam-nos, enquanto aprendiam um ofício - foi substituído pela manufatura, que vigorou como forma de produção característica desse período durante toda a sua trajetória.

A manufatura cresceu. A máquina foi inventada. O ofício praticado por servos, comerciantes, mercadores e artesãos sob a proteção das corporações criadas para a defesa de seus interesses - nas quais imperava o interesse coletivo

¹⁵ A polícia dos pobres defendia a idéia de que se o trabalho estava ligado àquela, uma boa polícia deveria forçar os indivíduos ao trabalho.

em detrimento dos individuais - deixou de funcionar como atividade redentora de pecados, adquirindo, desde então, o *status* de caminho para a realização pessoal, centro motor das atividades humanas, elemento fundante das relações sociais e conformador da identidade dos indivíduos.

Várias situações salariais se desenvolveram no Antigo Regime, todavia nenhuma delas constitui condição salarial propriamente dita, porquanto esta condição de *assalariado* restou sufocada pelas formas legitimadas da divisão do trabalho. O que se vendia, até então, eram as mercadorias fabricadas e não a força de trabalho.

Explicando melhor, quer-se dizer é que o assalariado das sociedades pré-industriais, ainda que aumentando consideravelmente em número à medida que se vislumbra o alvorecer do mundo moderno, não o faz, contudo, em importância, pois continua frágil e incapaz de impactar as estruturas sociais e econômicas fundamentais (CASTEL, 2005).

O autor (2005, p. 187-188) realiza uma espécie de inventário acerca dos domínios da abrangência dessa condição de assalariado, que tem como núcleo mais estável os companheiros de ofício, vistos como “uma espécie de aristocracia operária” bastante qualificada, cuja formação e competência lhes servem de diferencial, facilitando tanto a sua permanência no emprego quanto a obtenção de outro. Vale acrescentar que essa categoria não se conforma com a condição de assalariado vitalícia a que foi reduzida por força do corporativismo que lhe bloqueou o acesso à mestria, este o ideal maior a que ainda aspira, sentindo-se, dessa forma, decadente e fracassada.

Próxima está a situação dos mestres rebaixados ou arruinados, reduzidos então a trabalhar para um terceiro e, na maioria das vezes, para um comerciante. Esta involução para a condição de assalariado é geral nos ofícios, como no caso da fabricação da lã ou da seda, para os quais o capitalismo mercantil dita sua lei mais facilmente e mais cedo. Mas muitos outros artesãos independentes correm o mesmo risco em virtude da frequência das crises nesse tipo de sociedade. Porque as crises de subsistência das sociedades pré-industriais repercutem sobre a produção artesanal. A ‘carestia’ dos preços alimentares, provocada por uma ou várias colheitas ruins, acarreta uma queda da demanda por produtos ‘industriais’. A expansão do mercado nacional e internacional é outro fator de fragilização da posição dos produtores diretos: suas reservas são, com muita frequência, demasiado fracas para amortecer as flutuações desses mercados. Nos dois casos passam a depender dos mercadores.

No final do séc. XVII e início do séc. XVIII, passa a existir uma tomada de consciência acerca de vulnerabilidade de massa e de transformação na idéia do trabalho. Um edito de 1776¹⁶, inspirado nas ideias de Turgot, enfraqueceu as corporações de ofício, e, com a Revolução Francesa, em 1789, a supressão foi total. A Revolução Francesa trazia consigo os ideais de liberdade do homem.

Eis que se encontra em andamento a constituição da sociedade capitalista moderna. O aparecimento das grandes empresas, impulsionado pela elevação da produção humana como resultado da Revolução Industrial do século XVIII, concentrando, em seu âmbito, capital e operários em profusão, estes agora constituídos como classe social definida, submetidos a salários irrisórios em contrapartida a longas jornadas de trabalho, presa fácil da exploração da elite dominante, sobretudo pela inexistência, no cenário organizacional, de leis trabalhistas; o descontentamento dos pequenos artesãos, incapazes de se manter em sua atividade diante do poderio dessas organizações; revoltas; decadência das corporações; e enfraquecimento do poder das cidades, são fatores que ensejam a avaliação propugnada por Offe (1989b) de uma sociedade do trabalho em crise sem precedentes, ensejando, por oportuno, a emergência de outras reconstruções teóricas no âmbito das ciências sociais.

A sociedade europeia desenvolveu-se (comércio, indústria, terras, burguesia), mas a miséria permaneceu como seu componente estrutural mais marcante. Esta passa a ser vista como um risco à condição laboriosa da população, não mais vinculada apenas aos estigmatizados pela sociedade. O Estado passa a se preocupar não só com a proliferação do número de indigentes, mas também com sua condição de vida e de trabalho. Há uma tomada de consciência da precariedade geral da condição popular.

¹⁶ Em França, em 1774, sobe ao trono Luís XVI que, para tentar controlar a situação de crise econômica em que vivia o País, convida o fisiocrata Turgot para assessorá-lo, como Controlador Geral das Finanças. Com Turgot, a economia passa a ter bases liberais, sem aumento de impostos. Em 1776, dá liberdade de trabalho às indústrias. Com o fim das corporações, seu Editto ou decreto abole a corveia real - obrigação de trabalho gratuito dos camponeses nas construções de estradas e outras obras públicas. Turgot propôs igualdade de taxações, o que era demasiado radical do ponto de vista da aristocracia. Ainda em 1776, Turgot é demitido.

O trabalho é reconhecido como a fonte de riqueza social. O liberalismo traz o imperativo da liberdade do trabalho, no entanto, a verdadeira e mais importante descoberta que o século XVIII promoveu nessa área não é, pois, a da necessidade do trabalho, mas, sim, a da necessidade da liberdade de trabalho. O livre acesso ao trabalho e a instituição de um livre mercado marcam o advento de um mundo social racional. O livre acesso ao trabalho não é um direito ao trabalho, mas caberá a quem reclama fazer o esforço de encontrar um trabalho. A atuação do Estado é indireta.

O trabalho agora é uma mercadoria como outra qualquer, comercializada em um mercado que obedece à lei da oferta e da procura. A relação que une o trabalhador ao seu empregador tornou-se simples convenção, isto é, um contrato entre dois parceiros que se entendem sobre o salário. A articulação do direito aos socorros e do livre acesso ao trabalho dissimula o antagonismo entre o Estado social e o Estado liberal. O Estado da época não era um Estado de direito, pois não impunha uma reciprocidade de obrigações entre o indivíduo e a coletividade.

O livre acesso ao trabalho vai beneficiar apenas a burguesia. O liberalismo traz hipóteses utópicas. Inicialmente, o progresso foi limitado, alcançou as finanças e o grande comércio, não chegando ainda à indústria e à agricultura. O erro de julgamento foi considerar que a Modernidade teria alcançado todos os setores ilimitadamente. O indivíduo que saiu da característica de indigente ainda agora depara a falta de recursos, ausência da dignidade e uma absurda situação salarial.

O recobro dos diferentes momentos e as respectivas categorias que caracterizaram a história do trabalho e da ocupação, desde a Antiguidade Clássica até a Modernidade, culminando na formulação da ideia de emprego, emergente ao final da Idade Moderna e início da contemporaneidade, favorece a compreensão da atividade laboral da forma como se apresenta na realidade atual, inclusive levando em conta os vieses degenerativos de sua configuração original descritos por Offe (1989a), e pode ser visualizado de forma esquemática no Quadro 1.

Categorias	Períodos históricos		
	Antiguidade Clássica	Idade Média	Idade Moderna
Fontes de riqueza	Terra	Propriedades	Capital / Trabalho/Natureza
Principais entendimentos de trabalho	Atividade do escravo que perdeu a liberdade	Castigo, sofrimento (negativo)	Obrigação, dispêndio de energia, fonte de aliena�o, meio de distribuir riqueza.
Tipo de organiza�o	Oikos ¹⁷	Feudal / Coopera�es	Organiza�o burocrática
Ser humano	Servo da natureza – livre ou escravo	Servo de Deus – igualdade entre si e irmão da natureza	Ente do mercado consumidor
Trabalho	Escravo	Escravo / Artesão	Confunde-se com emprego
Ocupa�o	Homem livre / Cidadão	Homem livre	Confunde-se com emprego
Emprego	Inexistente	Inexistente	Divisão do trabalho / Trabalho assalariado

Quadro 1: Resgate Histórico
Fonte: Menegasso, 2000.

Na continuidade, o trabalho, o qual, muito mais do que venda de força de trabalho por um s lario, representa um veículo de socializa o do indivíduo, responsável, dentre outros fatores, por segurança, autoestima elevada, reconhecimento, competência e adapta o ao grupo, será visualizado como um direito.

2.2 Trabalho como direito: o percurso da legisla o trabalhista brasileira

Pode-se considerar que a constitucionaliza o dos direitos dos trabalhadores surge, no primeiro momento, na Declara o dos Direitos do Homem e

¹⁷ Unidade econômica, geralmente autossuficiente, composta por terras, casas, ferramentas, armas, utensílios, gado, enfim, tudo o que era necessário para e do que dependia a sobrevivência do grupo.

do Cidadão¹⁸, de 1789, com forte influência da doutrina do contrato social de Jean-Jacques Rousseau. Vale mencionar que, com a Revolução Industrial, o trabalho passou a assumir o *status* de emprego.

Vale aqui trazer à consideração a diferença que se verifica entre trabalho e emprego, pois “emprego supõe recompensa financeira, contrato de trabalho e relação de troca. O trabalho pode ser efetuado no interior ou exterior da relação de emprego”. (HARTLEY *apud* SANTOS, 2000, p. 49).

No século XIX, o trabalhador passou a receber salários e a reclamar por seus direitos. Por meio de paralisações, percebeu que podia forçar a oitiva, por parte de seus empregadores, das queixas que o afligiam e que recaíam, principalmente, sobre as jornadas excessivas a que era submetido, chegando a atingir até 16 horas diárias, e a exploração do trabalho da mulher e do menor.

Buscando firmar acordos que solucionassem as questões conflituosas e resultassem em melhores condições de trabalho para si e seus membros familiares, os trabalhadores foram confrontados com as máquinas, recebendo um grande impacto, em virtude da redução dos salários pagos.

O Estado, que se mantinha omissa até então, enquanto os trabalhadores sofriam toda sorte de humilhações e as queixas alcançavam apenas a relação empregatícia - empregado e empregador -, sentiu-se afetado com a redução de suas arrecadações e instado a intervir nas relações de trabalho, deixando, dessa forma, o papel de abstencionista e assumindo atitude intervencionista.

Em princípio, limitou-se a obrigar que os dissídios fossem solucionados, sem sucesso. No momento posterior, investiu-se no papel de mediador entre as partes, conseguindo alguns resultados, sem muita expressividade. Somente após sua total interveniência, com a nomeação de árbitros para julgar as controvérsias entre as partes, é que os resultados foram vislumbrados. Nesse momento, o Estado

¹⁸ A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, ocorrida em 26.08.1789, referia-se aos direitos de todos os homens, independentemente do tempo e lugar. Os direitos humanos, portanto, sendo universais, devem servir de guias, balizas para o julgamento das formas jurídicas que os direitos assumem nos Estados particulares. Os direitos humanos estão acima do ordenamento estatal, mas precisam ser reconhecidos no interior de cada Estado particular, num decurso de luta constante.

passa a realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho e o trabalhador passa a ser protegido jurídica e economicamente.

O que se convencionou chamar de Constitucionalismo Social, o fortalecimento dos preceitos relativos à defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, surge com a proximidade do término da Primeira Grande Guerra¹⁹. Desse novo modo de pensar, emerge o primeiro documento constitucional a tratar do tema, a Constituição do México, de 1917, cujo art. 123 inventariava algumas importantes garantias: jornada de oito horas; proibição do trabalho do menor de 12 anos; jornada de trabalho de seis horas para os menores; jornada máxima noturna de sete horas; descanso semanal; proteção à maternidade; salário mínimo; direito à sindicalização e de greve; indenização por dispensa; seguro social e proteção contra os acidentes de trabalho.

Vê-se, portanto, que as garantias trabalhistas difundidas em todo o Mundo, e, no Brasil, “mantidas” (busca pela manutenção) até hoje, são o resultado de anos de evolução e de grande luta social.

Desde seus primórdios, o Direito do Trabalho é confundido com a política social. Os revolucionários dedicavam-se ao seu estudo, no entendimento de que guardava estreita relação com a história da subordinação humana. A grande preocupação social dormitava, e o faz até hoje, sobre a proteção ao hipossuficiente, aquele sujeito (empregado ou trabalhador) que não possui força individualizada perante a supremacia de poderes do empregador.

Em face da visão intervencionista de Estado, no Brasil, os primeiros órgãos que surgiram eminentemente voltados para a solução de conflitos trabalhistas foram os conselhos permanentes de conciliação e arbitragem, em 1907, criados pela Lei nº 1637, de 05 de novembro de 1907, mas que sequer chegaram a funcionar.

¹⁹ A Primeira Grande Guerra teve início em 1914 e só terminou em 1918. Foram quatro anos de batalhas travadas em trincheiras e campos de guerra, e teve como principais causas os problemas entre as nações europeias, principalmente os de ordem econômica e política. Foram aproximadamente dez milhões de mortos, o triplo de feridos, campos arrasados e cidades destruídas. Essa batalha é considerada por muitos historiadores como um marco do início do século XX, pois foi a partir de então que novas correlações de forças se estabeleceram no mundo, marcando o declínio da Europa e a ascensão dos EUA à condição de principal potência mundial.

Com a modernização da mão-de-obra, verificou-se a necessidade de se traduzir direitos e garantias ao trabalhador. Os próprios cidadãos impuseram suas condições de trabalho e, reunidos, paulatinamente foram conseguindo homologar as leis que trazem as garantias trabalhistas, isto para que o homem viesse a alcançar patamares de respeito relativos a sua prestação de serviços, como meio necessário ao crescimento da sociedade e do capital.

A constitucionalização dos direitos dos trabalhadores brasileiros esteve presente na maioria das cartas políticas, como se pretende evidenciar na sequência.

As garantias trabalhistas foram omitidas da Carta Imperial de 1824, que apenas pôs fim às corporações de ofício, sob o argumento de que, daquele momento em diante, a liberdade deveria prevalecer para o exercício de ofícios e profissões. Mesmo na primeira Constituição Republicana de 1891 foram, ainda, omitidos os direitos do trabalhador, sendo, em seu contexto, somente assegurados os direitos de reunião e do livre exercício de qualquer profissão. Já a Carta Magna de 1934 é a primeira, dentre todas, em que os direitos dos trabalhadores são disciplinados, e, como toda grande transformação social e também legal, isso ocorreu por pretextos históricos.

As transformações por que vinha passando a Europa, como a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT)²⁰, em 1919, e o aumento do número de imigrantes em solo pátrio, fomentaram o surgimento de movimentos operários reivindicatórios de melhores condições de trabalho e de salários, favorecendo a criação, em 1922, dos tribunais rurais em São Paulo, pela Lei nº 1869, de 10 de outubro daquele ano, no formato específico em que funcionou a Justiça Trabalhista Brasileira até o ano de 1999, contemplando a nomeação de um juiz de Direito da

²⁰ Fundada em 1919, com o objetivo de promover a justiça social, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma das agências do Sistema das Nações Unidas, e se funda no princípio de que a paz universal e permanente só pode basear-se na justiça social. Fonte de importantes conquistas sociais que caracterizam a sociedade industrial, a OIT é a estrutura internacional que torna possível abordar estas questões e buscar soluções que permitam a melhoria das condições de trabalho no mundo. No Brasil, a OIT mantém representação desde 1950, oferecendo cooperação técnica aos programas prioritários e reformas sociais do Governo brasileiro, incluindo o Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo, Fome Zero, Primeiro Emprego e diversos programas governamentais e não governamentais de erradicação e prevenção do trabalho infantil, de combate à exploração sexual de menores; de promoção de igualdade de gênero e raça para a redução da pobreza, de geração de empregos, de fortalecimento do diálogo social e de programas de proteção social.

Comarca e de dois outros membros designados respectivamente pelo trabalhador e pelo fazendeiro.

O sistema vigente no Brasil era uma cópia praticamente fiel do sistema italiano da Carta del Lavoro²¹, de 1927, de Mussolini, adotando-se o regime corporativista.

Com o Decreto nº 22.132, editado em 25 de novembro de 1932, surgem as juntas de conciliação e julgamento, com a competência para resolver os dissídios individuais. Antes disso, ainda naquele ano, por intermédio do Decreto nº 21.364, de 04 de maio, foram criadas também as comissões mistas, com a função de dirimir os conflitos coletivos, todavia, as comissões apenas faziam a tentativa de conciliação, pois os julgamentos ficaram a cargo do Conselho Nacional do Trabalho.

Retornando ao Texto de 1934, originário da Segunda República, escrito sob a influência da Constituição de Weimar, de 1919, trata da ordem econômica e social, iniciando-se, desde então, a trajetória dos fundamentos constitucionais dos direitos sociais. A Carta Getuliana, de 1937, no entanto, como não poderia deixar de ser, já que se vivia em uma ditadura, foi um retrocesso, pois aniquilou as garantias e a Justiça do Trabalho, enfraqueceu os sindicatos e pôs termo ao direito de greve.

Em 1939, pelo Decreto-lei nº 1237, de 02 de maio, organizou-se a Justiça do Trabalho, que passou a ser órgão autônomo, não só em relação ao Poder Executivo, mas também em face da Justiça Comum.

Em 1º de maio de 1943, foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452 a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda a legislação trabalhista então existente no Brasil, harmonizando os textos até aquela época sobre o direito do trabalhador, para retirar deles as contradições porventura existentes. Seu objetivo principal foi a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho nela previstas. A

²¹ A Carta del Lavoro, de Mussolini, foi aprovada pelo Grande Conselho do fascismo, em 21 de abril de 1927, e ratificada como texto legal em 1941 pelo Senado e Câmara Legislativa da Itália, sendo revogada em 1944 por decreto legislativo. Trata das questões relativas ao estado corporativo e sua organização, ao contrato coletivo de trabalho e das garantias do trabalho, às agências de emprego, à previdência, à assistência, à educação e à instrução.

CLT surgiu como necessidade institucional após a criação da Justiça do Trabalho, em 1939.

Já em 1946, com os princípios de liberdade reforçando as garantias dos trabalhadores, ressalta-se a organização da Justiça do Trabalho, como órgão do Poder Judiciário, e além dessa relevante alteração, cria-se o Ministério Público do Trabalho, e reconhecido o direito à greve e às convenções coletivas.

Dando continuidade ao percurso da legislação trabalhista, a Lei Maior de 1967 repete, basicamente, o texto de 1946, trazendo duas importantes alterações: o reconhecimento da alternatividade dos regimes jurídicos do FGTS²² e da estabilidade com indenização, bem como o privilégio de foro da União, para suas autarquias e empresas públicas nos dissídios do trabalho.

Impedido de evoluir durante os 21 anos em que o País esteve subjugado à mão pesada dos militares, o Direito do Trabalho foi referendado no âmbito da Constituição Cidadã de 1988, que diminuiu a participação estatal nas relações de trabalho, reafirmando direitos existentes nas diversas leis esparsas e na consolidação, e reconhecendo aqueles amplamente difundidos nas práticas laborais do cotidiano, incentivando, ao mesmo tempo, o exercício da negociação coletiva, por meio da convenção, do contrato e do acordo coletivos de trabalho.

A Constituição Federal de 1988, em vigor até hoje, trouxe inúmeras inovações e utilizou-se da terminologia “direitos sociais” para discriminar, em ordem geral, os direitos dos trabalhadores. A nomenclatura “direitos sociais” decorreu à pretensão de buscar amparar os menos favorecidos, proporcionando-lhes melhores condições de vida, primando pela igualdade real.

Os direitos sociais, na Carta Magna de 1988, subdividem-se em:

- direitos do trabalhador;

²²Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS: criado pela Lei nº 5107/66, posteriormente alterada e revogada pela Lei nº 7839/89, pelo então presidente da República Castelo Branco, para servir aos trabalhadores como forma de compensação pela extinção da estabilidade funcional em empresa privada. Criado o fundo, mensalmente os empregadores passaram a fazer um depósito sob a responsabilidade do governo, sendo que o empregado, ao ser demitido sob circunstâncias específicas, recebe o montante dos depósitos como benefício.

- da seguridade (à saúde, à previdência social e à assistência social);
- da educação, cultura, lazer, segurança e moradia;
- da família, da criança, do adolescente e do idoso; e
- dos grupos (liberdade sindical, direito de greve, contrato coletivo de trabalho e cogestão e autogestão).

Tratando diretamente dos direitos do trabalhador, estes se subdividem em dois: direitos dos trabalhadores em suas relações individuais de trabalho e direitos coletivos dos trabalhadores. Os direitos dos trabalhadores de natureza individual estão descritos no art. 7º, da CF/88, e os de natureza coletiva, em seu art. 8º.

A título de esclarecimento, colacionam-se as diretrizes fundamentais do Direito do Trabalho, observadas na composição constitucional em vigor, de acordo com Delgado (*apud* LIMA NETO, 2004):

1 princípio da proteção, considerado a própria essência do sistema justralhista, consistindo na proteção da parte hipossuficiente na relação trabalhista, assim considerada o trabalhador;

2 princípio da norma mais favorável, que preconiza a opção, dentre as existentes, por aquela que se revelar a mais benéfica para o operário;

3 princípio da imperatividade das normas trabalhistas, que dominam sobre as regras apenas dispositivas;

4 princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, que implica a inviabilidade de o empregado abrir mão pura e simplesmente das vantagens que lhes são asseguradas tanto pelo contrato quanto pela ordem jurídica;

5 princípio da condição mais benéfica, que prevê a preservação, ao longo da duração do contrato, da cláusula que mais benefícios acarretar para o trabalhador;

6 princípio da primazia da realidade, que, como a denominação sugere, prioriza os fatos em detrimento das presunções, quando se faz possível adentrar a realidade;

7 princípio da inalterabilidade contratual lesiva, que prevê a nulidade dos atos praticados com o intuito de alterar/impedir/fraudar a aplicação dos preceitos da CLT (art. 9º), inclusive para os contratos individuais do trabalho, cujas alterações não podem prescindir da anuência do empregado e só são permitidas se não lhe trouxerem prejuízos (art. 468);

8 princípio da intangibilidade salarial, exceto nos casos em que houver a celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho; e o

9 princípio da continuidade da relação de emprego, que afirma ser de interesse do Direito do Trabalho a manutenção do vínculo empregatício.

O discurso corrente acerca da idade avançada e do “entrevamento” da CLT, proveniente de uma corrente doutrinária que almeja esvaziar (mais) os direitos dos trabalhadores, atribuindo-lhes a culpa pela situação trabalhista nacional, esbarra no fato de que a Constituição de 1988, ao adentrar o ordenamento jurídico pátrio, cuidou de fazer uma revisão primorosa dos direitos trabalhistas, admitindo a flexibilização dos salários, irredutíveis, salvo disposição em acordo ou convenção coletiva, e a flexibilização da jornada, com a possibilidade de existência de jornadas de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, pelos mesmos meios (art. 7º), inclusive no tocante ao aspecto sindical (art. 8º), bem como no que diz respeito à garantia das normas de saúde, higiene e segurança no ambiente de trabalho²³, dentre outras, resultando daí que a CLT original já não existe mais, pois o que nela poderia estar defasado foi totalmente reformulado.

Assim é que a Constituição Federal pátria, tida como a Constituição Cidadã, fortalece o ciclo de proteção ao hipossuficiente, de que se tratou

²³ No tocante à garantia das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, há que se referenciar a importância que assumem essas questões no contexto globalizado da atualidade, em que as políticas neoliberais responsáveis pela reestruturação da organização do trabalho são também as desencadeadoras das condições deficientes de trabalho a que são expostos, constantemente, os trabalhadores, incluída, aqui, a crescente instabilidade nas relações de trabalho, causadoras de doenças e danos à saúde física e mental desse contingente populacional, dentre os quais se sobressaem o estresse, a depressão, o alcoolismo e os acidentes de trabalho, apontados como os mais expressivos.

inicialmente e, por se preocupar com tais preceitos, enrijece as possibilidades de alteração de seu texto, como em outros casos, para as garantias trabalhistas, embora não pensem assim aqueles que defendem a flexibilização dessas normas como forma de manter o capital.

3 TRABALHO SEM DIREITO - SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

A instituição do livre acesso ao trabalho é, sem dúvida, uma revolução jurídica tão importante quanto a revolução industrial de que, aliás, é a contrapartida [...]. É ela que reintroduz a questão social sobre bases absolutamente novas no início do século XIX. Sob o reino das tutelas, a condição de assalariado asfixiava-se. Sob o regime do contrato, ela se desenvolve, mas, paradoxalmente, a condição operária se torna frágil ao mesmo tempo em que se liberta. Descobre-se, então, que a liberdade sem proteção pode levar à pior servidão: a da necessidade.

(CASTEL, 2005, p. 44).

3.1 Transformações contemporâneas no mundo do trabalho - sua nova configuração na Modernidade tardia

O conceito de Modernidade atrai um número considerável de estudiosos em torno de sua formulação, por se tratar de um termo amplo, de custoso dimensionamento, que engloba, em sua configuração, todas as ocorrências culturais de maior significado, que deitam por terra as certezas assumidas como tal no contexto da história antiga e medieval, desde a revolução copernicana do final do século XVI, na Europa.

Marcada pela ambiguidade e por conflitos de toda natureza, a Modernidade é vista como um estilo de vida, um movimento atrelado a uma determinada etapa histórica, na qual se encontram passado e presente, razão, talvez, pela qual se torna tão difícil contextualizá-la, embora se mostre de enorme relevância para uma compreensão adequada dos fenômenos sociais da contemporaneidade.

Sua influência, decorrente das mudanças vertiginosas que se processaram em todas as instâncias de atuação dos indivíduos, sobretudo por força

dos avanços tecnológicos que reduziram as distâncias e promoveram a intercomunicação de pessoas de todas as localidades do Planeta, favoreceu a sua disseminação em escala mundial.

No discurso de Marx e Engels (1973, p. 70 *apud* HALL, 2004), a modernidade

[...] é o permanente revolucionar da produção, o abalar ininterrupto de todas as condições sociais, a incerteza e o movimento eternos [...]. Todas as relações fixas e congeladas, com seu cortejo de vetustas representações e concepções, são dissolvidas, todas as relações recém-formadas envelhecem antes de poderem ossificar-se. Tudo que é sólido se desmancha no ar [...].

Sinônimo de crise - por força do colapso que acometeu a ordem social, econômica e religiosa medieval e pôs fim às certezas que até então norteavam a conduta dos indivíduos, caracterizada pela complexidade das relações, pelo início da configuração da violência nos moldes em que se apresenta atualmente, e os contrastes entre a tecnologia revolucionária e a miséria degradante, na qual ainda permanece boa parte da população -, a Modernidade, ao mesmo tempo em que proporcionou benefícios consideráveis, fez emergir um quadro de desgaste total dos valores humanos, de graves proporções.

A Modernidade tardia (Rouanet), ou Pós-Modernidade (Giddens), Hipermodernidade (Lipovetsky), Alta Modernidade (Harvey), Modernidade Avançada, Modernidade líquida (Bauman), Contemporaneidade, é um estado de vida assumido na atualidade, em que as questões temporais e espaciais são ressignificadas, por conta da exaustão do paradigma da Modernidade, conceito com base no qual se define.

Usher e Edwards (1994, p. 7) tentam definir a Pós-Modernidade, descrevendo-a sob o ponto de vista do que ela não é.

Certamente não é um termo que designa uma teoria sistemática ou uma filosofia compreensiva. Nem se refere a um sistema de idéias ou conceitos no sentido convencional; nem é uma palavra que denota um movimento social ou cultural unificado. Tudo o que podemos dizer é que ele [o pós-moderno] é complexo e multiforme, que resiste a uma explicação redutiva e simplista.

Nesse contexto, faz sentido o uso da extensão *Modernidade Líquida*, cunhado por Bauman (2001) para ilustrar um momento em que as mudanças se processam de forma tão veloz que nenhuma instituição, referência, crença, convicção ou estilo de vida consegue existir por tempo suficiente de modo a se firmar como um costume, hábito ou verdade.

Há que se mencionar, no entanto, a tese de Habermas (1987, p. 103), contrária ao surgimento da Pós-Modernidade, que considera nada mais do que uma transição para um novo tempo, a “[...] atualidade autêntica, [que] é o lugar onde se entrelaçam a continuação da tradição e a inovação”, e não a “[...] transformação da moderna consciência do tempo em geral” (p. 105), suspeita que se dissemina entre o meio científico desde a denúncia do esgotamento das energias utópicas, tidas como responsáveis pelo desenho das condições representativas de uma vida digna dos indivíduos.

Nas palavras de Habermas (1987, p. 105),

Julgo infundada essa tese do surgimento da pós-modernidade. Nem a estrutura do espírito da época, nem o modo de debater as futuras possibilidades de vida se modificaram; nem as energias utópicas em geral retiraram-se da consciência da história. Antes pelo contrário, chegou ao fim uma determinada utopia que, no passado, cristalizou-se em torno do potencial de uma sociedade do trabalho.

É importante, por conseguinte, o reconhecimento do mundo contemporâneo como realidade diferente daquela em que e para que se constituiu e organizou o trabalho, que, nesse momento, assume outra configuração, forçado que foi pela convivência com a mudança acelerada, extensa e contínua.

A sociedade contemporânea, domesticada sob a égide da dominação do mercado e reinventada por imposição da tecnologia, não mais comporta uma visão do trabalho como essência, imanência do homem, porquanto se inicia uma era em que a economia vai ditar as novas regras da organização social, para quem “O trabalho torna-se a fonte de toda riqueza, e, para ser socialmente útil, deve ser repensado e reorganizado a partir dos princípios da nova economia política”. (CASTEL, 2005, p. 213).

Isso porque esses novos tempos de profundas transformações no mundo do trabalho, tanto em relação a sua inserção na estrutura produtiva, quanto no tocante às representações sindical e política que assume na Modernidade tardia, provocaram uma crise sem precedentes em sua forma de ser, sua essência, sua subjetividade.

Antunes *et al* (2002) enumeram, no Quadro 2, algumas das mudanças havidas, em maior ou menor grau, no decurso dos anos 1980, no mundo do trabalho, cujas consequências são amplamente sensíveis: no esvaziamento das ações sindicais de classe, emancipatórias, substituídas por um sindicalismo de negociação e participação, exercitado apenas dentro dos limites estabelecidos pela nova ordem liberal; na diminuição da classe operária industrial tradicional e expansão, por outro lado, do trabalho terceirizado; em sua heterogeneização, com o ingresso das mulheres no mundo das fábricas e minas; e, principalmente, na expansão do trabalho parcial, precário, temporário, o sobretrabalho da classe excluída.

Quadro 2. Transformações no mundo do trabalho
O universo fabril rendeu-se aos encantos da automação e da robótica, que se inseriram nas relações de trabalho e de produção de capital.
A produção passa a viver momentos de grande descobertas.
Fordismo e taylorismo perdem a primazia e a exclusividade e abrem espaço para novos processos produtivos (neofordismo e neotaylorismo).
O cronômetro e a produção em série deixam o cenário laboral e, em seu lugar, assumem a flexibilização da produção, os novos padrões de busca de produtividade e de adequação da produção à lógica do mercado.
O toyotismo é o ápice desse novo complexo de reestruturação produtiva que emerge sob a égide do capital, tendendo “a instaurar, pelo obscurecimento da perspectiva de classe, uma nova captura da subjetividade operária pela lógica do capital”.

Desconcentração industrial.
Novos padrões da gestão da força de trabalho (círculos de controle da qualidade – CCQ).
Desregulamentação e flexibilização dos direitos do trabalho e substituição/supressão das conquistas históricas, nesse sentido, do mundo da produção.

Quadro 2: Transformações no mundo do trabalho
Fonte: Antunes et al., 2002 (elaboração da autora)

Dentro dessas transformações rumo à informalização nas relações de trabalho e à fragmentação/opressão/empobrecimento do proletariado, questões centrais no mundo do trabalho atual, os mercados empregadores funcionam como o meio de viabilização dessas condições, já que se dedicam a “[...] reduzir o número de trabalhadores ‘centrais’ e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins” (HARVEY, 1993 *apud* ALVES, 1999, p. 154), numa lógica em que predomina o desemprego como o maior problema do mundo do trabalho do século XXI.

Ocorre, então, o descentramento do mundo do trabalho, a perda de seu espaço no projeto de emancipação social e histórica, fenecendo, dessa forma, a possibilidade de seu emprego para constituir nova sociedade, que transcendesse a questão do capital, e cuja dinâmica privilegiasse a apropriação da riqueza produzida para o desenvolvimento do tempo livre da força de trabalho e não como fonte de acumulação do capital (ALVES, 1999).

Essa crise da sociedade do trabalho, que Offe (1989b, p. 194) considera como a perda da centralidade do trabalho como categoria sociológica, deveu-se a um duplo deslocamento da atividade laboral, em que

O trabalho não só foi deslocado objetivamente de seu status de uma realidade de vida central e evidente por si própria; como consequência desse desenvolvimento objetivo, mas inteiramente contrário aos valores oficiais e aos padrões de legitimação dessa sociedade, o trabalho está perdendo também seu papel subjetivo de força estimulante central na atividade dos trabalhadores.

E continua, ao revelar que são esses os elementos que hoje fundamentam os questionamentos relativos ao papel decadente exercido pelo

trabalho como construtor das identidades dos indivíduos (OFFE, 1989a, p. 15).

[...] o trabalho deixa de ser tratado como o mais importante princípio organizador das estruturas sociais, dado que as pesquisas voltam-se para a vida cotidiana, fora da esfera do trabalho; a vasta heterogeneidade empírica do trabalho, a partir da qual o fato de ser um empregado, ou da dependência em relação ao salário, não mais constituiria foco da identidade coletiva e da divisão social e política; o declínio da ética do trabalho, à medida que, no nível da integração social, o trabalho como um dever humano ético está provavelmente se desintegrando; e, o trabalho vem perdendo sua característica de se colocar como uma necessidade, ao nível da integração do sistema.

Materializa-se, por conseguinte, o que Alves (1999, p. 159) denomina de *A promessa da mercantilização universal do trabalho humano*, no contexto do desenvolvimento desse novo e precário mundo do trabalho que se está a descrever, no qual a valorização do mundo das coisas é diretamente proporcional à desvalorização do mundo dos homens - “não é o operário que utiliza os meios de produção: são os meios de produção que utilizam o operário” (MARX *apud* ALVES, 2007, p. 40), - ou seja, a atividade laboral, transpondo a produção de bens, produz-se, também, a si e ao homem que a executa, como mercadoria.

Assim, com o *processo de trabalho capitalista*, o trabalho é separado do homem, tornando-se outra coisa, isto é, trabalho abstrato. Seguindo os passos da teoria do estranhamento de Marx²⁴, o trabalho é assimilado à *coisa*, a qual, precisamente por força dessa assimilação domina o homem na condição de capital. E o produto que domina o produtor tem, ele próprio, uma personificação na figura do *capitalista*, que é a personificação de uma *coisa*. (ALVES, 2007, p. 41).

A vulnerabilidade da massa, formada no âmbito das transformações do mundo do trabalho e dele dependente como condição de sobrevivência, favorece a instauração de uma nova organização do trabalho, cujo ponto alto consiste em dotar empregados e empregadores da maior liberdade possível para discutir os termos em que deve se estabelecer o contrato de trabalho entre ambos.

Para Alves (2007, p. 130), no final do sec. XX, marcado pela *crise estrutural do capital* e de sua decadência histórica, o capital

²⁴ Pela teoria do estranhamento, ou alienação, de Marx, a tendência que se verifica é a do domínio do produtor pelo produto. Isso porque, com a perda da propriedade dos meios de produção, que migraram para as mãos dos exploradores desses produtores, o homem tanto deixa de ser sujeito do processo produtivo, como perde também o controle sobre esse processo, que passa a ser determinado e conduzido pelo capitalista, a quem se subordina. O trabalho, assim, perde sentido para quem o realiza, e destina-se, unicamente, à acumulação capitalista. (ALVES, 2007).

[...] tenta repor, com perplexidade, a condição de força de trabalho como mercadoria, ou seja, implicar o trabalho vivo com a sanha contingente das forças do mercado. Deste modo, um dos significados da precarização do trabalho é a reposição de suas determinações mercantis por meio da desregulamentação e flexibilização de suas condições sócio-institucionais de consumo capitalista. [...] pode-se dizer que vislumbramos uma regressividade histórica, na medida em que as condições de desregulamentação e precarização do trabalho aparecem como 'regressão' à etapa concorrencial do capitalismo industrial do século XX [...] O processo de *precarização* do século XX é muito mais perverso do que aquele que ocorreu nos primórdios do capitalismo industrial, na medida em que ele se desenvolve numa etapa avançada do processo civilizatório em que a produtividade do trabalho social adquiriu dimensões inauditas.

Nesse contexto, em que a liberdade de acesso ao trabalho é incentivada como o propulsor do sentido de empenho e competição que deve permear a atuação de todos os indivíduos, sob o fundamento de que se está a resguardar um verdadeiro direito ao trabalho, percebe-se, ao invés, como bem observa Castel (2005, p. 212), que “[...] tudo o que a sociedade do século XVIII comporta de ‘progressista’ conspira para fazer do livre acesso ao trabalho a nova formulação da questão social”, que tem na flexibilização e precarização dos direitos dos trabalhadores sua face mais sinistra.

3.2 Flexibilização e precarização como fenômenos do debate capital - trabalho

A miséria mantém-se, ao longo da história, como componente estrutural essencial das sociedades, a despeito de toda a riqueza produzida pelo trabalho, que se transforma em sua fonte por excelência e se destina ao enriquecimento de uns poucos, enquanto a grande massa (cerca de um terço da população global), nos limites da indigência, dedica a maior parte dos recursos que auferir à alimentação (CASTEL, 2005).

Ultrapassando as razões sociológicas e/ou econômicas, no entanto, que explicam e justificam a presença constante e crescente da miséria de massa no seio das sociedades, o século XVIII entra em contato, pela primeira vez, com a *vulnerabilidade de massa*, expressão utilizada para designar que os riscos de subversão da ordem posta, inerentes, até então, apenas a mendigos e vagabundos, utilizando a terminologia proposta por Castel (2005) para designar as populações

costumeiramente marginalizadas, afeta a maioria dos trabalhadores, de um modo geral, porquanto sobreviventes singulares do que ganham diariamente, que consomem tão logo recebem.

Castel (2005) sugere que talvez pertença a Vauban, alto funcionário do Estado francês, à época, a primazia da primeira contextualização acerca dessa vulnerabilidade de massa, que atribui não só aos baixos salários percebidos, mas também à instabilidade do emprego, à provisoriedade das ocupações e à intermitência dos períodos de trabalho e desemprego:

Vauban está consciente de que não existe solução de continuidade entre a parte do povo, cerca de um décimo, que caiu na indigência total e a maioria vulnerável desse mesmo povo que a constante precariedade das condições de existência deixa à mercê do menor acidente. Mas Vauban vai mais longe na análise, reportando à organização do trabalho essa precariedade da condição popular. Não são só os baixos salários que selam o destino da miséria laboriosa, mas também a instabilidade do emprego, a busca de ocupações provisórias, a intermitência dos tempos de trabalho e de não-emprego. (VAUBAN, 1907 *apud* CASTEL, 2005, p. 221).

Essa percepção tornou-se possível com a convergência de fatores diversos: o fim dos períodos de fome e o controle das epidemias mais lesivas, o que favoreceu a redução da mortalidade e o conseqüente aumento da população; o desenvolvimento econômico que trouxe benefícios a quase todos os segmentos, deixando de fora, no entanto, justamente os assalariados que, embora tenham obtido melhorias salariais, tiveram que enfrentar custos de vida três vezes mais altos.

Paradoxalmente, o trabalho, que é a fonte de toda a riqueza não se relaciona com a riqueza por ele produzida, pois se torna obrigatório para os menos favorecidos, que dele apenas sobrevivem, muitas vezes miseravelmente, enquanto enriquecem os mais ricos. De acordo com Marx e Engels, em seu *Manifesto do Partido Comunista*, “O operário moderno, pelo contrário, longe de se elevar com o progresso da indústria, desce cada vez mais baixo dentro de sua própria classe. O trabalhador cai na miséria e esta cresce ainda mais rapidamente que a população e a riqueza”. (MARX; ENGELS, 1848).

Com o liberalismo, no entanto, instala-se o princípio da liberdade do trabalho produzido, fundamento maior de uma nova ordem social em que a troca

econômica, desde que realizada em um mercado livre, é a garantia de estabilidade de que um Estado necessita para manter em equilíbrio os interesses entre indústrias e trabalhadores (CASTEL, 2005).

É assim que, em 1776, em França, inaugura-se a supressão do trabalho regulado, porquanto vista, essa regulação, como obstáculo ao direito cometido a cada indivíduo de buscar viver de seu próprio trabalho e desenvolver-se de acordo com o seu interesse maior ou menor em fazê-lo, passando, dessa forma, a desfrutar de todas as riquezas que os seus esforços fossem capazes de produzir, e o direito ao socorro para os que se encontram impossibilitados, provisória ou permanentemente, pela idade ou em decorrência de enfermidades, de prover o próprio sustento.

Vale ressaltar que tais medidas não vingaram, em uma explicação reduzida, porque faziam bater de frente duas concepções antagônicas de Estado: o Estado forte, Estado-providência, que provia trabalho e assistência social na medida das necessidades dos indivíduos, sem a interferência dos setores privados, e o Estado mínimo, cria do liberalismo puro, que apostava na “mão invisível do mercado”, expressão cunhada pelo economista Adam Smith (2003) em sua obra, *A Riqueza das Nações*, para explicar a dinâmica existente em uma economia de mercado, consistente em uma espécie de ordem, emanada de uma entidade *invisível*, porém responsável pela orquestração da interação dos indivíduos rumo à satisfação de seus interesses comuns, como o regulador por excelência da economia e, por consequência, capaz de promover a redução da miséria e o fim do subemprego.

Na esteira da nova organização do trabalho no período revolucionário francês, as reivindicações dos operários já exprimiam a sua angústia e insegurança ante a liberalização do trabalho, que previam iria mantê-los sob a dominação, não mais dos nobres como costumava ocorrer no Antigo Regime, mas dos capitalistas, e voltavam-se não contra a organização do trabalho propriamente dita e suas regulamentações, mas a favor de um controle mais justo dos preços e salários vigentes, de modo a melhorar suas condições de sobrevivência.

Na continuidade, essa percepção tornou-se mais acentuada e o que se concebeu como interesses complementares, os de empregadores e empregados, na realidade revelaram-se antagônicos, pois, enquanto os últimos, só dispendo do produto de suas mãos para vender, e premidos pela necessidade, ao estabelecer um preço justo para remunerá-lo, deparam a barganha dos primeiros que, dispendo da possibilidade de escolha entre os muitos produtos ofertados por vários trabalhadores, e de todo o tempo do mundo para adquiri-los, pois, ao contrário desses não são guiados pela necessidade, determinam um preço, na maioria das vezes, indigno do custo daquele trabalho e insuficiente para a sobrevivência dos que o produziram.

Instaura-se, com efeito, uma condição material impossível de ser mantida, o pauperismo (CASTEL, 2005), efeito direto dessa nova organização do trabalho, geradora de instabilidade e de conflitos de toda sorte. Os trabalhadores, sejam homens, mulheres ou crianças, sujeitos a jornadas intermináveis e a condições aviltantes de trabalho, mergulham profundamente na miséria, da qual não conseguem se libertar por toda a sua curta existência, sobretudo pela “[...] subversão da inteligência, a pobreza e o aviltamento da alma, o enfraquecimento e a decomposição da vontade e da energia, o torpor da consciência e da personalidade [...]” (p. 287), que os atinge, ferindo-os de morte.

Assim é que, na esteira do progresso e dos benefícios decorrentes da industrialização, produziu-se um enorme contingente de problemas sociais, em que a exploração do homem pelo homem, a exacerbação dos acidentes de trabalho e da criminalidade e o desprezo pela proteção à saúde e à segurança do trabalhador atingiram níveis insustentáveis, ao ponto de sensibilizar e mobilizar tanto opinião pública quanto governantes, até então alheios à questão.

O fato é que a insustentabilidade da situação culminará na necessidade imperiosa de criação de outras tutelas, fato perfeitamente previsível e inevitável para Hobsbawm (1998, p. 230), porquanto aqueles trabalhadores não dispunham de nenhum aparato legal em sua defesa, o que desencadeou a sua mobilização: “No século XIX, ‘os pobres’ não mais se defrontavam com ‘os ricos’. Uma classe específica, a classe operária, enfrentava a dos patrões ou capitalistas. A Revolução

Francesa deu confiança a essa nova classe; a revolução industrial provocou nela uma necessidade de mobilização permanente”.

Em muitas regiões da Europa, trabalhadores - despertando para a indignação em que se encontravam, eles que eram os verdadeiros produtores da riqueza, enquanto os capitalistas, que nada produziam, se refestelavam com o produto de sua labuta -, partem para o protesto individual, inicialmente por meio do roubo de mercadorias as mais diversas. Importa mencionar que abandonaram rapidamente essa iniciativa, por entenderem que não lhes traria resultados, exceto o de atraírem sobre si a repressão policial.

Na continuidade, os protestos voltaram-se para as máquinas e os seus inventores, cuja introdução no universo laboral foi recebida violentamente, com a sua destruição, forma de luta denominada de ludismo, movimento que consistiu na quebra de máquinas, a quem se atribuía a causa de todos os problemas, que atraiu para eles o desprezo da sociedade e a criminalização de seu gesto, punido, inclusive, com a pena de morte.

As sociedades secretas de operários firmadas no final do século XVIII também se evidenciaram como tentativa de resistência e protesto contra as condições de trabalho e de vida a que eram submetidos, assim como o cartismo, uma forma de protesto mais branda que angariou diversos direitos para os trabalhadores.

Começam a surgir os embriões dos primeiros sindicatos, as *trade unions*, desde a aprovação de uma lei, pelo Parlamento inglês, reconhecendo aos operários o direito de associação, até então restrito às classes dominantes. Sua função primeira, de acordo com Engels (2001) era fortalecer os trabalhadores em sua luta contra a exploração capitalista, fixando os salários para a categoria em função dos lucros obtidos e deflagrando greves quando as condições propostas aos capitalistas eram rejeitadas, além de suportar aqueles que se encontravam desempregados ou impossibilitados, por qualquer razão, de trabalhar.

Uma figura de extrema relevância emerge no contexto revolucionário que se intensificava na Inglaterra: Robert Owen, a cujo nome se relacionam, como

descreve Engels (2001, p. 7), “Todos os movimentos sociais, todos os progressos reais registrados na Inglaterra em interesse da classe trabalhadora [...]”.

Assim, em 1819, depois de cinco anos de grandes esforços, conseguiu que fosse votada a primeira lei limitando o trabalho da mulher e da criança nas fábricas. Foi ele quem presidiu o primeiro congresso em que as trade-unions de toda a Inglaterra fundiram-se numa grande organização sindical única. E foi também ele quem criou, como medidas de transição, para que a sociedade pudesse organizar-se de maneira integralmente comunista, de um lado, as cooperativas de consumo e de produção - que serviram, pelo menos, para demonstrar na prática que o comerciante e o fabricante não são indispensáveis -, e de outro lado, os mercados operários, estabelecimentos de troca dos produtos do trabalho por meio de bônus de trabalho e cuja unidade é a hora de trabalho produzido; esses estabelecimentos tinham necessariamente que fracassar, mas se antecipam muito aos bancos proudhonianos de troca, diferenciando-se deles somente em que não pretendem ser a panacéia universal para todos os males sociais, mas pura e simplesmente um primeiro passo para uma transformação muito mais radical da sociedade.

Configura-se, pois, em resposta ao estado de mobilização permanente em que se viram imersos os trabalhadores então organizados contra o sistema industrial do trabalho, a despeito de todos os esforços encetados pela burguesia em negar a sua legitimidade, o aparecimento de um Estado cada vez mais intervencionista, coagido que se viu, na tentativa de evitar a perda de sua hegemonia no poder, a atender às pretensões dos setores socialmente desfavorecidos, por meio da implementação de alguns direitos sociais e práticas governamentais democráticas, cuja realização em plenitude só se evidenciou efetivamente em meados do século XX: o Estado Social.

O embate, no entanto, continua vivo, e da mente do engenheiro estadunidense Frederick Winslow Taylor, surge mais uma das tentativas de neutralizar a resistência operária e aumentar a produção capitalista: o modelo taylorista de gerenciamento da produção. Nele, por meio da instituição de um tempo-padrão, procurava-se controlar o tempo e o rendimento da produção, identificando os denominados *tempos mortos do processo produtivo*, aqueles em que os operários, quer por distração ou por necessidade de descanso, não disponibilizavam para o trabalho.

Esse modelo, posteriormente, ensejou a necessidade de aprimoramento do processo da divisão de trabalho, possibilitada por meio da teoria de Henry Ford, na qual, ao mesmo tempo em que se dividia o trabalho, otimizando-se o tempo gasto

na sua execução e maximizando-se a sua eficiência e produtividade, fragmentavam-se as potencialidades dos operários, reduzidos, pela inserção de uma estrutura administrativa centralizada e a execução de apenas um ofício, de forma repetitiva, rápida e estressante, a meros autômatos a serviço da acumulação do capital, relativas à capacidade de iniciativa e criatividade.

Esse, portanto, é o contexto propício para o nascimento do Direito do Trabalho, uma das expressões do Estado Social mencionado, cujo intuito seria harmonizar as relações entre capital e trabalho, apresentando-se, para tanto, como um conjunto de normas protetivas da coletividade laboral hipossuficiente.

Importa enfatizar que não se pretende aprofundar o debate acerca da formação do Direito do Trabalho ou mesmo da sua evolução, visto que já se tratou disso no capítulo anterior, no entanto, há que se mencionar, por pertinência, alguns eventos que marcaram significativamente a sua trajetória, fortalecendo a resistência dos trabalhadores e, conseqüentemente, traduzindo-se em novas aquisições para o corpo legal protetivo de sua atuação laboral.

Quadro 3. Origem e evolução do Direito do Trabalho	
1802: Lei de Peel (<i>Moral and Health Act</i>),	Criada por um industrial inglês, comovido com a situação insustentável em que viviam os menores, com o intuito de reduzir a sua exploração, proibindo-lhes o trabalho noturno e reduzindo-lhes a jornada de trabalho nos expedientes do dia.
1848: Manifesto Comunista	Com esse Manifesto, que serviu de base para a resistência operária, o trabalhador passa a perceber que seu trabalho reúne valor à mercadoria, e se mobiliza para reivindicar melhores condições de trabalho e remuneração e para resistir contra a exploração a que até então era submetido.
1891: Encíclica <i>Rerum Novarum</i>	De autoria do Papa Leão XIII, é considerada pela doutrina trabalhista nacional como um dos marcos na conquista dos operários por melhores condições de trabalho, pois proclama a necessidade da união entre as classes do capital e do trabalho, que não podem subsistir uma sem a outra, embora

	<p>seja vista por vários autores como um sinal do medo da Igreja Católica diante do avanço das idéias socialistas e, conseqüentemente, a demonstração inequívoca de sua adesão às idéias capitalistas.</p>
<p>1917: Constituição mexicana</p>	<p>Inaugura o constitucionalismo social, traduzido como a inclusão de preceitos relativos à defesa social da pessoa nas constituições, garantindo-lhe certos direitos fundamentais, como os relativos ao direito do trabalho. Primeira constituição do mundo a dispor sobre direito do trabalho, estabelecendo jornada de oito horas, proibição de trabalhos a menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a seis horas, carga noturna máxima de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário mínimo, direito de sindicalização e de greve, seguro social, proteção contra acidentes de trabalho, entre outros.</p>
<p>1919: Tratado de Versalhes</p>	<p>Ocupou-se da questão social, e seus signatários comprometeram-se a criar normas reguladoras do Direito do Trabalho, seguindo métodos e princípios. Criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT), cuja finalidade consiste em lutar por condições dignas de trabalho no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações nesse sentido. Significou a humanização das condições de trabalho, e um estímulo alvissareiro em matéria de legislação trabalhista, porquanto cristaliza o novo espírito, que contribuiu para o aceleração do processo de regulamentação do trabalho.</p>
<p>1919: Constituição de Weimar</p>	<p>A Constituição de Weimar repercutiu na Europa, como uma espécie de base das democracias sociais, por disciplinar a participação dos trabalhadores nas empresas, tratando de sua representação, criando-lhes um sistema de seguros sociais e autorizando a liberdade de coalização entre eles, além de permitir que colaborassem com os empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho.</p>

Quadro 3: Origem e evolução do Direito do Trabalho

Fonte: Granizo e Rothvoss, *apud* Delgado, 2007 (elaboração da autora)

A formação da legislação trabalhista brasileira remonta à Revolução de 1930, quando o então presidente, Getúlio Vargas, criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e, por meio do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, promulgou a Consolidação das Leis do Trabalho. Inaugura-se, no espaço nacional, dessa forma, um novo modelo trabalhista, caracterizado pelo forte intervencionismo estatal e bastante influenciado pelo corporativismo profissional e sindical, cujos fundamentos permanecem praticamente inalterados até a atualidade.

Após a Segunda Grande Guerra, até meados da década de 1970, o mundo verificou o apogeu do capitalismo, momento em que se combinavam o crescimento econômico e o pleno emprego, resultando em elevados níveis de produtividade e efetiva distribuição de renda.

Nas relações de trabalho, percebia-se a efetiva participação sindical, além da contratação coletiva como instrumento preferencial de regulação do trabalho, o que proporcionou o aumento da participação e do controle dos trabalhadores sobre as relações de trabalho, especialmente quanto aos processos de admissão e demissão de trabalhadores, definição da jornada de trabalho, introdução de novas tecnologias, entre outros.

Com a expansão capitalista, a sociedade se reestrutura, ocorre, em especial, a mundialização de mercados e produtos, cresce a competitividade das empresas no mercado globalizado, discutem-se as formas de regulamentação das relações trabalhistas, são fortalecidas as teses neoliberais, que pediam uma nova análise das leis e garantias trabalhistas vigentes, nada podendo, dessa forma, obstar o desenfreado crescimento do capital.

Com origem nesse momento, a precarização das relações de trabalho afirmou-se como tendência. O desemprego volta a crescer, como nos idos de 1930. Milhões de trabalhadores há tempos desempregados lançam-se no mercado de trabalho com poucas possibilidades de valorizar sua mão-de-obra, logo se dispendo, inclusive, a abrir mão de seus direitos legais em troca de uma ocupação. A informalidade passa a tomar proporções consideráveis.

É nesse contexto que surgem as discussões sobre a flexibilização das leis trabalhistas, pois as teses neoliberais viam em sua manutenção um obstáculo à competitividade e ao crescimento econômico. Os direitos sociais são tidos como os culpados pelo desemprego, pois elevam os custos do emprego e da demissão. A flexibilização é voltada para o capital, para o aumento da produção, visando a maximizar os lucros em decorrência da internacionalização das economias.

Durante a década de 1980, na Inglaterra, Margaret Thatcher, então primeira ministra, adota o sistema de redução das atividades do Estado, sendo realizadas privatizações e restrições à atuação sindical e ao direito de greve, estabelecendo a flexibilização das relações de trabalho.

No Brasil, o neoliberalismo também finca suas raízes na abertura externa da economia, privatizações, desregulamentação, contratos de prazo determinado, subcontratação e terceirizações.

Os anos 1970 e 1980 foram palco de uma crise econômica mundial sem precedentes, em que o ambiente recessivo produziu reflexos significativos sobre a demanda e as margens de lucro, provocando a reestruturação e a racionalização das estruturas produtivas das empresas, com a inserção de novas tecnologias que, por sua vez, elevaram consideravelmente o nível de desemprego, contrariando todas as previsões dos arautos das vantagens dessas tecnologias para o mundo do trabalho e a vida de seus integrantes.

De acordo com Rifkin (1996, p. 16),

O conceito de que a inovação tecnológica estimula o crescimento permanente e o emprego tem enfrentado uma obstinada oposição ao longo dos anos. No primeiro volume do *Capital*, publicado em 1867, Karl Marx argumenta que os produtores procuram continuamente reduzir os custos da mão-de-obra e obter maior controle sobre os meios de produção substituindo trabalhadores por bens de capital, sempre e onde for possível. Os capitalistas não lucram apenas com a maior produtividade, custos reduzidos e maior controle sobre o processo de produção, mas paralelamente, com a criação de um imenso exército de trabalhadores desempregados, cujo poder de trabalho está prontamente disponível para exploração em algum outro lugar da economia.

Abre-se espaço, nessa ocasião, para o surgimento de outro modelo de gestão e organização trabalhista, o *toyotismo*, desenvolvido pelo engenheiro japonês Taichi Ohno e implantado na empresa Toyota. Nele, se exigem do empregado o conhecimento generalista, a multifuncionalidade e a adaptabilidade, dentre outros requisitos, e da empresa, uma administração não mais baseada numa estrutura hierarquizada, que priorize apenas o que é central em seu processo produtivo, deixando a cargo de terceiros a execução de todas as demais etapas.

A flexibilização assume o *status* de palavra de ordem do contexto vigente, valendo para os mercados, os produtos e, até mesmo, para os trabalhadores e sua atuação, dentro desse novo modelo gestor, que na visão de Alves (2005, p. 32), pode ser considerado

[...] como a mais radical e interessante experiência de organização social da produção de mercadorias, sob a era da mundialização do capital. Ela é adequada, por um lado, às necessidades da acumulação do capital na época da crise de superprodução, e, por outro, ajusta-se à nova base técnica da produção capitalista, sendo capaz de desenvolver suas plenas potencialidades de flexibilidade e de manipulação da subjetividade operária.

Na prática, tanto o taylorismo como o fordismo e o próprio toyotismo trazem em comum o objetivo de manter sob controle a subjetividade, elemento ainda inafastável do processo produtivo, com o intuito, segundo Alves (2005, p. 32), de constituir “[...] uma nova subjetividade operária, capaz de promover uma nova via de racionalização do trabalho”.

Ainda para o autor (2007, p. 126),

O processo de precarização do trabalho, que aparece sob o neologismo da *flexibilização do trabalho*, impõe-se não apenas por meio da perda de direitos e do aumento da exploração da força de trabalho, por meio do alto grau de extração de sobretabalho de contingentes operários e empregados da produção social. A precarização do trabalho se explicita por meio através (*sic*) do crescente contingente de trabalhadores desempregados supérfluos à produção do capital.

Na trilha da precarização do trabalho, intensifica-se a precariedade social, conceito que se propõe a explicar a deterioração das condições de vida dos indivíduos em todas as instâncias de sua atuação e em abrangência mundial, como resultante das transformações econômicas e sociais evidenciadas no mundo do trabalho. É uma espécie de *modus vivendi* dos indivíduos da atualidade, marcado

pela complexidade das relações sociais estabelecidas entre vida e trabalho, um estigma que recai sobre o trabalho desde que a força que o movimenta se constitui como mercadoria (ALVES, 2007).

É esta a realidade do Estado neoliberal, que sufoca a sociedade com a marca de uma ordem mundial desigualitária, em que para Alves (2007, p. 151), se concebe o “mercado não como um ente abstrato, mas sim, como o espaço de interesses organizados dos grandes oligopólios financeiros”.

Acerca ainda da precarização, alguns conceitos merecem ser transcritos para enriquecer o entendimento daquilo que é crucial para o escopo desta investigação: a flexibilização dos direitos do trabalho.

Assim, são trazidos à colação os ensinamentos de Alves (2007) nesse sentido, em que a precarização no mundo do trabalho é um processo que:

- carrega em sua essência o peso da perda sistemática de direitos acumulados no decorrer da história de luta dos assalariados;
- sintetiza o final da batalha empreendida desde sempre pelas classes antagônicas, capital e trabalho, com a vitória da primeira sobre a segunda;
- atinge o cerne da organização sindical, desbaratando-a, deixando o espaço livre para o avanço crescente da flexibilização do trabalho; e
- é contínuo, progressivo e universal.

Na verdade, a precarização, rebento do capitalismo industrial, jamais esteve ausente do cenário econômico, político e social das nações, nem mesmo quando as conquistas sociais e trabalhistas pareciam ter se consolidado nas sociedades em que foram produzidas, jazendo apenas contida, porquanto “[...] o arcabouço de direitos nunca conseguiu abranger a totalidade do mundo do trabalho”. (ALVES, 2007, p. 118).

Retomando o contexto da crise do capital, há que se evidenciar o fato de ter sido a partir de sua eclosão que se deflagrou todo um processo de reorganização produtiva, desta feita conjugado à implementação de mudanças profundas na

ideologia e na política de dominação até então em vigor, capitaneado pela globalização e pelo neoliberalismo, cujas consequências mais expressivas se fizeram sentir na privatização da atividade estatal em suas atividades mais essenciais, com o respectivo desmonte de seu setor produtivo, e na desregulamentação dos direitos do trabalho.

Importa mencionar que a flexibilização do Direito do Trabalho praticamente se instalou juntamente com o surgimento deste, se se levar em conta a sua concepção histórica como um processo contínuo que se propõe a imiscuir no âmbito do Direito Trabalhista as idéias neoliberais. Isso porque, dentro do princípio da eficácia econômica defendido pelos adeptos da flexibilização, o Direito do Trabalho brasileiro é considerado um conjunto de normas altamente rígidas e ultrapassadas que visa apenas à proteção dos trabalhadores, impeditivo da adaptação das relações trabalhistas à atual conjuntura do mercado mundializado, contrário, portanto, aos interesses capitalistas.

Na prática, o instituto da flexibilização do Direito do Trabalho, uma das mais acentuadas consequências da globalização nas relações de trabalho, é uma tentativa de fazer retroceder as normas trabalhistas ao ambiente em que se encontravam antes do surgimento do referido Direito, quando imperavam o princípio da eficácia econômica e a liberdade nas relações trabalhistas.

Na perspectiva de Gomes (2001, p. 144),

A meta da flexibilização é solucionar os problemas enfrentados por trabalhadores e empresários principalmente pela alteração da qualidade das normas laborais e não pela eliminação delas. Seu objetivo essencial não é a diminuição do número de normas, mas, sim, a constituição de um ordenamento flexível, pronto a se adaptar as exigências empresariais e, dessa forma, propiciar a criação de novos postos de trabalho.

Flexibilização, sob o viés etimológico, provém de flexibilizar, verbo que “[...] vem do latim *flecto, flectis, flectere, flexi, flectum*. Tem o sentido de curvar, dobrar, fletir” (MARTINS, 2004, p. 21). Utiliza-se, portanto, o vocábulo flexibilização com o sentido de uma ação que pretende prover de maior elasticidade as regras trabalhistas, na contramão da rigidez que sempre se preconizou.

O conceito de flexibilização pode ser entendido como envolvendo um conjunto de medidas inevitáveis e necessárias ao combate ao desemprego que, se efetivadas, favorecem a análise de suas consequências na relação de trabalho, bem como corporificam uma estratégia empresarial destinada a adaptar o modelo de produção à alta tecnologia adotada nas fábricas e à competição em um mercado global.

Nesse sentido, a flexibilização do Direito do Trabalho revela-se como instrumento de política social representado pela adaptação constante de normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, viabilizado mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, sob o argumento de que venha a produzir uma eficaz regulação do mercado de trabalho, e tendo como objetivo o desenvolvimento econômico no processo social.

É entendida como um fenômeno intermediário, isto é, posto entre a regulamentação estatal e a desregulamentação, e compreende alterações nas normas, diminuindo a ingerência do Estado e reduzindo o custo social da mão-de-obra, com o abrandamento de certas regras pré-existentes, desde que não se atente contra a garantia da dignidade da pessoa do trabalhador.

Quanto ao processo de flexibilização, alguns autores o diferenciam de desregulamentação, pois esta última “[...] envolveria a completa ausência de normas a respeito do trabalho. Não é isso que se pretende, mas a existência de normas legais trabalhistas, que garantam um mínimo ao trabalhador, porém com maior flexibilidade para se adaptar, por exemplo, às situações nas crises”. (MARTINS, 2004, p. 22).

Flexibilizar, portanto, não é o mesmo que desregulamentar. A desregulamentação seria a abolição total dos preceitos legais, o Estado voltaria a ser abstencionista, não havendo limites na legislação para as negociações trabalhistas, o que equivaleria a colocar-se à frente dos direitos sociais os econômicos, ou melhor, a conceber a noção de um Estado possa andar em direção ao crescimento econômico, sem que para isso precisasse pensar em suas bases, ou seja, naqueles que fazem o Estado e que justificam a sua existência e atuação: os homens.

Flexibilizar é, utilizando-se a conceituação de Siqueira Neto (1996), um “[...] conjunto de medidas destinadas a afrouxar, adaptar ou eliminar direitos trabalhistas de acordo com a realidade econômica produtiva [...]”, representando, desse modo, “[...] um instrumento de adaptação rápida do mercado de trabalho”. Para aqueles que defendem a flexibilização como regra básica para o crescimento econômico, essa é a forma encontrada de dar liberdade às empresas para que elas mesmas acordem, com seus empregados, as condições de trabalho que resultem em resposta às flutuações contínuas do mercado, ou seja, uma maneira de deixar a regulamentação para a negociação coletiva direta entre as partes envolvidas, o que se poderia chamar de fortalecimento do *negociado sobre o legislado*.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) acolhe em seus julgados, já em 1997, a tese da flexibilização prevista na Constituição Federal, proferindo os princípios que vão orientar esse instituto que, dentre outros aspectos, alargam a liberdade dos sindicatos para estabelecer negociações com as entidades patronais. O entendimento então vigente é o de que somente o Poder Legislativo não dá conta de normalizar a enormidade de situações decorrentes das relações entre as partes na velocidade que a dinâmica atual exige, portanto, não sendo possível desestimular essas negociações, uma vez que, no cômputo geral, quaisquer condições restritivas aos direitos dos trabalhadores, seguramente foram por eles acordadas em prol de outras mais vantajosas.

Para que se pudesse vislumbrar a proposta neoliberal de fortalecimento do *negociado sobre o legislado*, entretanto, seria necessário contar com sindicatos fortalecidos, que participassem das negociações, sem que fosse possível romper com a necessária isonomia das partes, situação difícilíssima de ocorrer na realidade brasileira, quando o que se tem, atualmente, é o crescente enfraquecimento dessas organizações.

A questão da flexibilização não é nova, como se percebe, mas não é inexistente no ordenamento jurídico pátrio, pois a própria Constituição Federal já prevê possibilidades de flexibilização de direitos trabalhistas, todavia, dentro de circunstâncias que garantam tratamento isonômico ao empregado, ou seja, partindo-se da premissa de que tais mitigações devem buscar benefícios para as partes envolvidas no contrato de trabalho-empregado e empregador.

Há de se considerar que a Constituição brasileira de 1988 apenas permite a mitigação de leis trabalhistas apenas em três casos, que são: redução do salário (art. 7º, VI); redução da jornada de trabalho de oito horas diárias (art. 7º, XIII) ou da jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV). É importante mencionar, também, que as possibilidades referenciadas só o são porque o Diploma Constitucional as considera favoráveis ao trabalhador, porque lhe permite, amparado pela representatividade sindical, barganhar novas garantias, mais vantajosas do que aquelas das quais abre mão. Em suma, tais flexibilizações de natureza constitucional têm a sua sombra o fato de que convenções e acordos coletivos são considerados como instrumentos de melhoria da condição social do trabalhador, jamais o contrário.

Pode-se garantir, efetivamente, que nesse fato reside o calcanhar-de-aquiles da pró-flexibilização de direitos trabalhistas, pois as alterações da Constituição brasileira só se efetivam por meio de projetos de emenda constitucional (PEC), cujos aspectos materiais e formais são estabelecidos no próprio Diploma, em seu art. 60²⁵, havendo casos, como os previstos no § 4º, alínea “d”, do mesmo dispositivo, em que mesmo as referidas emendas constitucionais não podem ser utilizadas, em virtude de se tratar de direitos e garantias individuais.

A grande divergência doutrinária reside em saber se os direitos dos trabalhadores, por se tratar de direitos sociais e não individuais, portanto não previstos no art. 5º²⁶ da Constituição Federal de 1988, devem ser alterados por simples projetos de lei (PL) ou se a eles deve ser reservado o mesmo tratamento disponibilizado aos direitos individuais, ponto que será novamente abordado neste trabalho.

Referindo-se a essa alegada rigidez da legislação trabalhista, Pastore (2006, p. 3) ensina:

²⁵ O art. 60, § 4º da CF/88 traz em seu texto: “Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: I – a forma federativa de Estado; II – o voto direto, secreto, universal e periódico; III – a separação dos Poderes; IV – os direitos e garantias individuais” – grifou-se.

²⁶ O *caput* do art. 5º da referida Carta Magna dispõe que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”, nos termos dessa Constituição, previstos nos 78 incisos que o acompanham.

Como o sistema estatutário brasileiro de âmbito federal, as regras legais e jurisprudenciais se aplicam a todos os setores da economia, todas as regiões, setores e empresas. No fundo, o Brasil trabalha com 'leis de tamanho único' para serem aplicadas em realidades extremamente heterogêneas. Elas têm de ser aplicadas tanto a um fabricante de aviões quanto a uma barbearia. As despesas geradas por essas leis são universais e obrigam todas as empresas e trabalhadores cumprirem seus dispositivos, sem a menor possibilidade de ajustes pela via da negociação e sem considerar suas capacidades de administrar e pagar. O caráter rígido de aplicação das regras de contratação do trabalho tem apresentado uma grande dificuldade para acompanhar as mudanças que caracterizam a economia moderna assim como as modificações impostas pela concorrência no campo da globalização. Novas formas de trabalho têm surgido a cada dia em decorrência da crescente globalização da economia e da necessidade de dividir o trabalho de maneira eficiente de modo a preservar as empresas e os empregos.

Não obstante as restrições constitucionais, a flexibilização das leis trabalhistas tem sido arduamente discutida e defendida por alguns como a solução por excelência para as mazelas sociais e econômicas que acometem a sociedade brasileira atual. A voracidade do capital, expressa pelo aumento forçado da competitividade no mercado de trabalho, definido pelo desenfreado decurso de globalização em franca consolidação no Planeta, preme a sociedade a adotar iniciativas cada vez mais arbitrárias no sentido de pôr fim a conquistas sociais, notadamente no âmbito do trabalho, sob a promessa de aumento da oferta de postos de trabalho para o contingente de desempregados, integrante do crescente exército de reserva de forças de trabalho à disposição do capital.

Em sentido contrário, Pochmann (*apud* ELI, 2002) atribui ao modelo neoliberal a posição genuflexa em que se encontra o movimento sindical na atualidade, enfatiza o seu estranhamento com o fato de este modelo se fortalecer mediante a criação de leis para permitir a desregulamentação, como no caso do estabelecimento de multas exorbitantes aos sindicatos em caso da deflagração de greves, e postula que se deve levar em conta, na produção de uma legislação, que considera necessária para a viabilização de um novo pacto entre produção e emprego, sem que a primeira seja excessivamente protegida e o segundo cruelmente explorado, tanto as especificidades de um mercado que nas últimas décadas cresceu de forma bastante heterogênea quanto as vozes especializadas, como as da OIT e da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), cujos estudos acerca dos impactos produzidos pela flexibilização na América Latina revelaram que esse instituto não produziu qualquer impacto positivo

no nível de emprego e, pior, que no Brasil, além de o desemprego continuar crescente, intensificou-se o nível de precarização na vida dos trabalhadores.

Não resta nenhuma dúvida acerca da crueza da realidade, sobretudo no tocante ao desemprego ou subemprego: ela certamente o é; no entanto, nada justifica a histórica, permanente e agora mais acentuada do que nunca peleja contra as garantias sociais do trabalho, em que direitos e conquistas duramente obtidos são implacavelmente sacrificados no altar da produção.

Esses que têm servido, qual arautos do capitalismo excludente, para apregoar que é hora de promover uma análise criteriosa na rigidez com que são tratadas as normas trabalhistas - no intuito de se flexibilizar alguns direitos como mecanismo para tornar possível um controle relativo sobre um dos problemas sociais que se configura como um dos mais graves do momento em que se vive, o desemprego -, quase sempre se confundem com especuladores que se aproveitam da dura realidade social para propor o corte de conquistas e direitos.

Vê-se, portanto, que flexibilizar direitos não é matéria nova, pois prevista no nascedouro da própria Constituição Federal de 1988. O capital agora, entretanto, vê a possibilidade de se ampliar essa flexibilização como saída para a crise econômica nacional, o que não é tão simplório assim.

A experiência de perfilhamento da flexibilização em outros países demonstra que a simples alteração do ordenamento laboral não implica maior criação de postos de trabalho.

O mercado de trabalho brasileiro já convive de há muito, de forma oficiosa, com esse instituto, asserção passível de ser facilmente comprovada por meio da alta rotatividade dos empregados pelos postos de trabalho, pelo crescimento da informalidade e pelos cada vez mais baixos salários percebidos por um contingente bastante expressivo da população.

Pochmann (TST, 2003) compactua com tal assertiva, assinalando que, embora a reforma trabalhista brasileira não tenha ainda se verificado formalmente, como em outros países da América Latina, do ponto de vista da realidade, ela ocorreu de uma forma bem aprofundada, justificando o seu entendimento com base

na terceirização dos anos 1990, no exercício do trabalho autônomo, na expansão das cooperativas, no crescimento dos estágios, remunerados ou não, todas essas modalidades de ocupações que aproveitaram os trabalhadores excluídos da proteção da CLT como se assalariados fossem, sem o devido reconhecimento, responsáveis não apenas pela redução de salários e direitos trabalhistas, como também pela promoção da convivência de trabalhadores de classes diferentes, direitos e salários numa mesma empresa.

Percebe-se, portanto, que as perdas com a flexibilização já ocorrem há tempo demasiado. Se, ao menos, houvesse alguma garantia de que, dependendo das circunstâncias do caso concreto, o afastamento de algum direito, em última instância, seria para beneficiar o trabalhador e o empregador, haveria possibilidade de se considerar conveniente para ambas as partes flexibilizar direitos.

Em outras palavras, pode até ser justificável e também legítima a redução de um direito trabalhista, acordada em convenção coletiva, se a sua ocorrência servir para evitar um mal maior: o desemprego. Entre discurso e realidade, no entanto, as perspectivas da sociedade brasileira guardam enorme distância entre si.

3.3 As formas de trabalho flexibilizado no Brasil

Numa síntese do que é a sociedade do trabalho da contemporaneidade, verifica-se a existência de três categorias entre as quais se pode dividir os indivíduos que habitam o Planeta: a que beneficia aqueles que não se inserem no mundo do trabalho, os desempregados propriamente ditos, a relativa ao reduzido número de trabalhadores protegidos e a que engloba o contingente dos trabalhadores precários.

Como assevera Alves (2007, p. 258), no entanto, embora pareça mais fácil verificar a existência da *nova precariedade* nas relações informais de trabalho, esta é percebida

[...] sob múltiplas formas, nos estratos formais do mercado de trabalho, seja através das perdas de direitos e benefícios trabalhistas, muitos deles por conta das novas formas de flexibilização do estatuto salarial; ou ainda da

intensificação e extensão da jornada de trabalho, com as horas-extras não-pagas; seja através da insegurança no emprego e da carreira, como demonstram as reedições constantes dos Programas de Demissão Voluntária ou insegurança da representação sindical, abatida pela queda do poder de barganha da categoria assalariada, etc.

Ocorre é que a economia globalizada dos últimos tempos tem produzido uma mudança de paradigmas na relação capital-trabalho. O Estado interventor procura incentivar a negociação direta entre empregado e empregador.

Nesse processo, evidencia-se o surgimento de uma avalanche de cooperativas de trabalho intermediadoras de mão-de-obra, como forma de inserção de força de trabalho desempregada no mercado e uma visível redução dos custos operacionais para os tomadores dos serviços dessas cooperativas.

A cooperativa autorizada a funcionar não é a irregular e que passa a ser conhecida como cooperativa de mão-de-obra, mas aquela criada com o objetivo de oferecer ao cooperado uma retribuição especial e diferenciada, superior àquela que obteria caso não fosse cooperativado: a finalidade da cooperativa, portanto, é a prestação direta de serviços aos associados sem qualquer finalidade de obtenção de lucro.

O trabalho cooperativado agrega grande número de indivíduos legalmente constituídos como autônomos em cada atividade exercida, não fazendo jus aos direitos cobertos pela CLT, tais como: férias, salário, 13º salário, indenização trabalhista rescisória, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) etc.

A busca de redução dos custos de produção para a obtenção de uma maior competitividade no mercado globalizado, bem como a redução dos gastos com os salários e com os encargos sociais e trabalhistas, conduz muitas empresas a se utilizar de cooperativas de trabalho para obter mão-de-obra barata para a execução dos serviços necessários, essenciais ao atingimento das finalidades empresariais.

Os trabalhadores admitidos pela cooperativa de mão-de-obra não recebem o mesmo salário e benefícios assegurados aos demais empregados admitidos diretamente pela empresa beneficiária desses serviços então intermediados.

Isso significa dizer que o cooperado não recebe salário, é apenas reembolsado pela cooperativa da qual é associado da receita que auferir como fruto dos serviços que prestou a terceiros por intermédio da organização cooperativa.

Esse reembolso, de acordo com o previsto no § 19 do art. 201 do Decreto 3.048/1999 (Regulamento da Legislação Previdenciária, alterado pelo Decreto 3.452, do ano de 2000), é tratado simplesmente como retribuição por serviços prestados a pessoas jurídicas, por seu intermédio, não se referindo, portanto, a salário.

Com isso, a empresa tomadora dos serviços obtém uma vantagem econômica de imediato, reduzindo seus custos de produção, mas impondo ao trabalhador um prejuízo econômico, já que, executando trabalho igual, recebe menos pelo mesmo serviço.

A cooperativa de trabalho é uma sociedade de pessoas, livre, democrática, economicamente ativa, disciplinada e organizada para realizar e produzir mediante o esforço conjugado e partícipe, não sendo uma empresa nos moldes do que preconiza Carrion (2006, p. 27-28):

Empresa é o conjunto de bens materiais, imateriais e pessoais para a obtenção de certo fim. Juridicamente, a empresa é uma universalidade, compreendendo duas universalidades parciais, a de pessoas (personarum) e a de bens (bonorum), funcionando em direção a um fim.

Severo (2005, p. 37) recorda que

As cooperativas de trabalho, os ateliês de prestação de serviço, as 'terceirizadas', constituem, todas elas, figuras recentemente introduzidas no cenário das relações trabalhistas, com uma finalidade evidente: diminuir custos. Não é por acaso que a Lei nº 5.764, de 1971, tenha permanecido esquecida por mais de 20 anos, para só agora se tornar tão atraente àqueles que pretendem formar um verdadeiro negócio empresarial, objetivando lucro com redução de gastos.

O objetivo é nobre: reduzir gastos. Parte, entretanto, da premissa de que o trabalhador deve ser sacrificado, com a supressão de direitos, para que o negócio se mantenha íntegro. Inverte a lógica de que o empregador é quem deve suportar o risco do empreendimento. Transfere para o empregado, parte hipossuficiente da relação de trabalho, o ônus daí decorrente.

Dessa forma, as cooperativas devem assegurar o nível de vida e as

condições de trabalho dos cooperados em patamar de desenvolvimento humano e profissional adequado, o que não acontece na realidade.

Acerca da flexibilização das normas do Direito do Trabalho, Martins (2004, p. 51) reproduz o discurso dominante entre os defensores dessa corrente que justifica a sua existência com amparo em sua finalidade, que é a de

[...] assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, em contrapartida, a sobrevivência da empresa, por meio da modificação de comandos legais, procurando outorgar aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao empregador a possibilidade de adaptação de seu negócio, mormente em épocas de crise econômica.

Como tendências da flexibilização, esse autor (2004) considera: a) a elevação da utilização dos contratos atípicos em detrimento dos típicos; b) o redesenho dos contratos por tempo certo e parcial, criando, assim, novos moldes em que podem ser firmados; c) o aumento do número de contratos envolvendo estagiários e trabalhadores que exercem o seu ofício no próprio domicílio; d) a transformação do trabalho de semanal em anual; e) a intensificação da subcontratação e da informalidade.

Ainda para Martins (2004), a flexibilização pode atingir, em alguns casos, a remuneração, cuja redução torna-se possível sob algumas condições, a jornada de trabalho, que pode ser integral ou parcialmente cumprida, sob a forma de horas extras ou compensada, a contratação, que assume diversos formatos, como o trabalho temporário, em domicílio, subcontratação, de formação, e seus tempos de duração, determinado ou indeterminado, e a dispensa do trabalhador, que pode se ver despojado de alguns direitos, como o aviso prévio, por exemplo, cada uma das quais será abordada detalhes, na sequência.

Como já se viu, o art. 7º da Constituição Federal de 1988 (BULOS, 2001) deflagra, efetivamente, o início da flexibilização de algumas regras do Direito do Trabalho, permitindo que o salário, a jornada de trabalho e a sua duração sejam reduzidos ou compensados, respectivamente em seus incisos VI, XIII e XIV, a seguir:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
[...]

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

[...] (BULOS, 2001, p. 385-393).

Relativamente à flexibilização do salário, inovação constitucional proveniente da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos que excepcionou o princípio da irredutibilidade do salário, há que se considerar a sua possibilidade apenas por meio de convenção ou acordo coletivo, restando, dessa forma, afastada a sua incidência, se intentada por acordo individual ou em dissídio coletivo (BULOS, 2001; MARTINS, 2004).

A flexibilização da jornada de trabalho, por sua vez, já é consagrada no ordenamento jurídico pátrio desde a Constituição de 1967, ficando a inovação por conta da fixação do teto de quarenta e quatro horas semanais para a duração do trabalho. Há que se ressaltar que esse aspecto é o responsável pela assunção constitucional da noção de horas extraordinárias, como aquelas que excedem a jornada expressa no inciso XIII do art. 7º da CF 1988 (BULOS, 2001).

Martins (2004) é um dos autores, dentre outros, que defende a flexibilização da jornada de trabalho como um benefício, capaz de proporcionar maior tempo livre para o empregado que, descansado e aproveitando melhor a vida, favorece o aumento da produtividade da empresa, além da redução dos índices de acidentes de trabalho, cuja ocorrência é comprovadamente maior nos períodos em que se verificam prorrogações da jornada de trabalho. Além disso, ainda segundo o autor, o tempo de trabalho reduzido aumenta as chances de contratação de mais empregados, influenciando diretamente, dessa forma, na limitação dos efeitos maléficis do desemprego.

Para Martins (2004), são várias as formas que assume a flexibilização de horários, como a anualização, em que a divisão das horas de trabalho é feita durante o ano, podendo ter duração anual, média e semanal máxima; os horários individualizados, em que é privilegiada a possibilidade de o empregado estabelecer a própria jornada de trabalho, respeitando um determinado período obrigatório; a

recuperação, que diz respeito à compensação, em determinados dias, de trabalho que não tenha sido possível ser realizado em outros, por força de paralisação da empresa, prevista no § 3º do art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho (CARRION, 2006, p. 118-119), lembrando que essas horas adicionais devem ser remuneradas como extras:

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

[...]

§ 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

Acerca das horas suplementares, aquelas “[...] trabalhadas além da jornada normal de cada empregado, comum ou reduzida [...]” (CARRION, 2006, p. 111), há que se mencionar o “banco de horas”, o serviço extraordinário não remunerado, e sim, compensado, que Pinto (2003, p. 579) define como

Um sistema de compensação de horas trabalhadas a menos, sem prejuízo do pagamento, com as trabalhadas a mais, sem a respectiva retribuição indenizada, depois de determinado período convencionado pelos contratantes, mediante prévia autorização por instrumento de negociação coletiva, com resgate do saldo pelo credor final.

Referido sistema está legalmente previsto no parágrafo 2º do art. 59 da CLT, originariamente proveniente do art. 6º da Lei nº 9.601, de 1998, e adotando uma nova redação com a publicação da MP 2.164-41, de 24 de agosto de 2001 (CARRION, 2006, p. 111):

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

[...]

§ 2º - Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (Alterado pela Lei nº 9.601, de 21-01-98, DOU 22-01-98 e pela MP nº 2.164-41, de 24-08-2001, DOU 27-08-2001 v. Em. Constitucional nº 32).

No tocante à flexibilização da duração do trabalho, o trabalho a tempo parcial consiste na “[...] atividade laboral com duração inferior á normal dos trabalhadores a tempo completo, calculada semanalmente [...]” (MARTINS, 2004, p. 65), desde que seja a mesma e realizada no mesmo estabelecimento.

Essa modalidade de flexibilização independe de autorização ou do atendimento a exigências e condições impostas pelas representações sindicais das categorias, por exemplo, podendo ser adotada apenas por decisão de comum acordo entre as partes, até o limite de vinte e cinco horas semanais, e encontra amparo no art. 58-A da CLT (CARRION, 2006, p. 107):

Art. 58-A - Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

§ 1º - O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º - Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

No que concerne à flexibilização por contrato, Martins (2004), dentre outras questões, enfatiza a ressurreição do contrato de trabalho de tempo determinado no cenário legislativo como forma de redução dos impactos aos cofres empresariais quando do desfazimento do pacto laboral com o empregado, porquanto dispensa o empregador tanto do pagamento da indenização de 40% sobre os depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), quanto do aviso prévio.

Os parágrafos 1º e 2º do art. 443 da CLT dispõem, respectivamente, sobre o conceito e os critérios que validam esse tipo de contrato (CARRION, 2006, p. 286):

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

O contrato de trabalho temporário, espécie com tempo determinado características próprias, previsto na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, por sua vez, regulamentada pelo Decreto nº 73.841, de 13 de março de 1974, é também, como bem observa Martins (2004, p. 60), “[...] uma forma de flexibilização, pois envolve uma contratação de tempo determinado para necessidades de serviços temporários, diversa do normal, que é a contratação por tempo indeterminado”.

No mesmo sentido, tem-se o contrato de trabalho em domicílio, aquele prestado na residência do empregado, que se distingue do trabalhador autônomo pela existência de subordinação, restando configurada, assim, a relação de emprego.

A flexibilização da dispensa do trabalhador, a despeito da previsão constitucional de garantia contra despedida arbitrária ou sem justa causa encontrada no inciso I do art. 7º da CF de 1988 (BULOS, 2001), vem evoluindo desde a instituição do FGTS, quando então se tornou mais fácil a sua ocorrência para a diminuição do custo do trabalho.

A terceirização, por sua vez, é um fenômeno da Modernidade que consiste no repasse de atividades de importância secundária a empresas especializadas, permitindo que a contratante possa concentrar todos os seus esforços produtivos em sua atividade principal. Seu aparecimento, de acordo com Vantuil (1996, p. 587), deve-se ao fato de que “[...] a realidade socioeconômica estava a demonstrar que era inexorável a adoção pelas empresas do sistema de delegar a terceiros a execução de serviços complementares à sua finalidade”. A terceirização foi a alternativa encontrada pelas empresas para produzir mais com menores recursos.

O termo deriva da palavra latina *tertius* e indica a presença de um estranho, o intermediário, na relação estabelecida entre duas pessoas, podendo ser utilizado tanto para o setor de prestação de serviços quanto em relação a bens e produtos. Envolve, em sua constituição, o operário, prestador de serviços que realiza sua atividade laboral junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata esse trabalhador, firmando consigo os vínculos trabalhistas devidos; e

a empresa tomadora de serviços, que se beneficia do serviço prestado sem, contudo, assumir a posição clássica de empregadora desse trabalhador referenciado.

Sobre as terceirizações, Alves (2007, p. 140) conclui que “muitos operários e empregados tornaram-se meros *prestadores de serviços*. Sob a alcunha de *trabalhadores autônomos*, são verdadeiros *proletários-mascates*”. Para o autor, o século XXI tem como traço marcante o surgimento de inúmeros trabalhadores assalariados vendedores de mercadorias e prestadores de serviços como mercadorias dos mais diversos tipos, o que chama de *proletariado-mascate* (ALVES, 2007).

Para Martins (2001, p. 39), “a terceirização também surge como forma de compatibilizar a eficácia econômica com novos métodos de gestão de mão-de-obra e também como inovações tecnológicas”, o que a enquadra como severa forma de flexibilização dos direitos trabalhistas.

Numa visão geral, o Quadro 4 sintetiza a trajetória desenvolvida pela flexibilização em solo brasileiro desde a década de 1990, auge do neoliberalismo no País.

Flexibilização	Medida	Objetivos
Contratual	1. Cooperativa profissional ou de prestação de serviços. (Lei 8949/94); 2. Contrato por tempo determinado. (Lei 9601/98); 3. Contrato por jornada parcial. (MP 1709/98); 4. Suspensão do Contrato de Trabalho. (MP 1726/98); 5. Denúncia da Convenção 158 da OIT. (decreto 2100/96); 6. Setor público: demissão (Lei 9801/99 e Lei Complementar 96/99); 7. Trabalho temporário (Portaria 2, 29/06/96); 8. Contrato para micro e pequenas empresas (Lei do Simples 9517/96); 9. Terceirização (Portaria MTE de 1995 e Enunciado 331 do TST)	1. Cria cooperativas de prestação de serviço, sem caracterização de vínculo empregatício; 2. Reduz critérios de rescisão contratual e as contribuições sociais; 3. Estabelece jornada de até 25 horas semanais, com salário e demais direitos proporcionais e sem participação do sindicato na negociação. 4. Suspende o contrato de trabalho, por prazo de 2 a 5 meses, associado à qualificação profissional, por negociação entre as partes; 5. Elimina mecanismos de inibição da demissão imotivada e reafirma a possibilidade de demissão sem justa causa; 6. Define limites de despesas com pessoal, regulamenta e estabelece o prazo de 2 anos para as demissões por excesso de pessoal, regulamentando a demissão de servidores públicos estáveis por excesso de pessoal; 7. Redefine a Lei 6.019/74 de contrato temporário, estimulando o trabalho precário; 8. Estabelece a unificação de impostos e contribuições e a redução de parte do custo de contratação do trabalho;

		9. Favorece a terceirização do emprego e das cooperativas de trabalho.
Tempo de Trabalho	1. Banco de Horas (Lei 9061/1998 e MP 1709/98); 2. Liberação do Trabalho aos domingos (MP 1878-64/99)	1. Define jornada organizada no ano para atender flutuações dos negócios e prazo de até 1 ano para sua compensação, através de acordo ou convenção coletiva; 2. Define trabalho aos domingos no varejo em geral, sem negociação coletiva.
Salarial	1. Participação nos lucros e Resultados (MP 1029/94 e Lei 10.10/2000); 2. Política Salarial (Plano Real – MP 1053/94); 3. Salário Mínimo (MP 1906/97).	1. Define participação nos lucros e resultados da empresa por negociação coletiva de trabalho; 2. Induz a “livre negociação”, pela eliminação da política de reajuste salarial do Estado e proíbe as cláusulas de reajuste automático de salários; 3. Fim da correção do salário mínimo, sendo seu valor definido pelo Poder Executivo e introduz o piso salarial regional.
Organização do Trabalho	1. Fim do Juiz classista (PEC 33-A/99); 2. Limitação da ação sindical no setor público (Decreto 2066/96); 3. Ultratividade acordo/convenção (MP 1620/98); 4. Substituição de grevistas no setor público (MP 10/2001).	1. Acaba com o classista na Justiça do Trabalho; 2. Estabelece punição para grevistas e limita o número de dirigentes sindicais; 3. Inibe validade de acordos e convenções até que novos sejam renegociados pelas partes; 4. Define a contratação temporária de até 3 meses, renováveis, em caso de greve de funcionários públicos por mais de 10 dias.
Demissão	1. Comissão de conciliação prévia – CCP (Lei 8959/2000) 2. Rito Sumaríssimo (Lei 9957/2000); 3. Fiscalização do MTE (Portaria 865/95).	1. Estabelece condições de julgamento em primeira instância dos dissídios individuais, funcionando de forma paritária, mas sem estabilidade para seus membros; 2. Define procedimento sumaríssimo para dissídio individual com valor abaixo de 40 s.m.; 3. Restringe a atuação no caso de conflito da legislação com acordo/convenção e desincentiva a aplicação de multa trabalhista em caso de ilegalidade trabalhista.

Quadro 4: Síntese da reforma trabalhista no Brasil

Fonte: Pochmann, *apud* Souza Filho, 2004

Importa esclarecer que a abordagem realizada não esgota as hipóteses de flexibilização existentes, porquanto, a cada instante, surgem no ordenamento jurídico nacional outros dispositivos que ensejam a flexibilização dos direitos, em atendimento a interesses específicos do empresariado e com anuência daqueles que são eleitos para representar a sociedade, mas que ficam mascaradas e passam despercebidas, como no caso da Lei nº 11.442 de 05/01/07, que criou o chamado transportador autônomo agregado, que nada mais é do que uma forma encontrada para retirar direitos trabalhistas daqueles que prestam serviços às transportadoras de carga, como a MP 2164/41, já mencionada, que alterou a CLT criando o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, e a Lei nº 10.101/2000 que instituiu o trabalho aos domingos.

Percebe-se, com supedâneo na exposição em tela, que há todo um contexto legislativo, inclusive constitucional, definindo o Brasil contemporâneo como um país de mercado de trabalho já bastante flexibilizado, onde os trabalhadores encontram visivelmente desprotegidos e inseguros. Em vez, no entanto, de menor desemprego e da realização de todas as promessas contidas nesse instituto, feitas pelos seus defensores aos empregados, com o intuito de seduzi-los e levá-los a aceitar os seus termos, o que se vê, na realidade atual, é a elevação dos já bastante elevados índices de desemprego e a precarização progressiva da força de trabalho, com os trabalhadores, sem contar com quase nenhuma proteção e necessitando trabalhar para sobreviver, submetendo-se a quaisquer condições impostas pelos empregadores.

4 O QUE PENSAM SOBRE O TRABALHO

4.1 O confronto das vozes cearenses

Neste capítulo, será apresentada a análise dos dados colhidos nas entrevistas realizadas com alguns dos defensores e antagonistas da flexibilização cearenses, observadas as interlocuções entre os segmentos governo, empresa e trabalhador, privilegiando o estabelecimento de um confronto entre essas vozes, tendo como objeto o tema proposto.

4.2 Os sujeitos entrevistados

O grupo de entrevistados é composto pelos sujeitos a seguir: o supervisor técnico e o coordenador da Pesquisa sobre Emprego e Desemprego (PED) no Ceará, ambos pertencentes ao Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE); dois juízes do trabalho; dois representantes de sindicatos de empregadores (FIEC); dois empresários da área de serviços; um membro do Instituto do Desenvolvimento do Trabalho (IDT); um auditor fiscal do trabalho (SRTE) e o assessor do secretário da Secretaria de Desenvolvimento e Empreendedorismo de Fortaleza (SDE).

Esses sujeitos são formadores de opinião que transitam na sociedade política, jurídica e acadêmica cearense. Seus argumentos servem de justificativa para as posições que assumem diante da flexibilização das leis trabalhistas. Objetiva-se que venham a iluminar a proposta de se conhecer mais profundamente as razões mantenedoras dessa questão em um cenário em que os altos índices de desemprego e a precariedade social crescente em que se encontra um grande contingente de brasileiros sugerem ou o fracasso da medida ou o desvio da finalidade que a orienta, transmutando-se em apenas mais um dos mecanismos desenvolvidos pelo capital para acumular-se, à custa da mitigação dos já precários direitos dos trabalhadores nacionais.

4.3 Os aspectos eleitos para análise

Orientada pelo propósito de iluminar os questionamentos que antecederam a realização deste estudo e, atualmente, condicionam e mobilizam o seu desenvolvimento, procedeu-se à investigação naquela que se revela a sua etapa mais rica, a de campo, porquanto repleta de significados passíveis de apreensão por meio da observação atenta do gestual, das falas entremeadas por pausas, exclamações e entonações outras que mais revelam do que escondem, do olhar idealista ou desapontado do entrevistado que acompanha um e outro e proporciona, ao observador atento, traçar um quadro bem mais completo do que os cuidados meticulosos com o planejamento e elaboração gradativa da pesquisa lhe permitiram antever.

Este foi o espírito que precedeu cada contato estabelecido, o sorriso e todo aperto de mão trocados tanto no decurso do agendamento como no momento específico da realização das entrevistas, mesmo quando o tempo parecia que não ia ser suficiente e as agendas lotadas dos entrevistados deixavam entrever a magnitude da tarefa que se apresentava à frente, favorecendo a colheita de evidências que serão transformadas, desde agora, em análises contextualizadas das razões que se encontram encobertas pelo tapume da defesa e do antagonismo que envolvem a questão da flexibilização das leis trabalhistas no Brasil.

No campo, dificuldades se apresentaram apenas na busca de indagar o empresariado, em razão dos compromissos e da tese defendida, para que não houvesse interpretações falsas ou discutíveis.

4.3.1 Avaliação do mundo do trabalho e emprego na contemporaneidade

No aspecto ora em discussão, as percepções dos entrevistados que se posicionam contra e a favor da flexibilização das leis trabalhistas convergem para um entendimento comum acerca dos avanços tecnológicos que promoveram a

evolução da humanidade até cruzar as fronteiras do século XXI, detentora de um conhecimento científico invejável, notadamente no campo das ciências da saúde.

Tampouco se evidencia qualquer dissenso em torno da existência de uma crise que acomete o mundo do trabalho e emprego, tendo quem defenda, inclusive, o argumento de que as crises são cíclicas, sendo eventos que atingem a relação capital-trabalho desde sempre.

O antagonismo, no entanto, começa a se evidenciar no momento em que as vozes se dedicam a tentar explicar os fatores originários e mantenedores do problema referenciado.

Do lado dos oponentes da flexibilização da legislação trabalhista, sobressai-se a voz de um entrevistado, representante da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Ceará (SRTE), cuja missão consiste em “Promover o equilíbrio das relações de trabalho por meio da ação fiscal, da intermediação dos conflitos, do apoio à geração de trabalho, emprego e renda e da assistência ao cidadão, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária” (SRTE, 2009), que sintetiza de forma brilhante tudo o que se poderia apresentar acerca do mundo do trabalho e emprego brasileiro atual: “No Estado que nós temos a relação de emprego significa a única possibilidade de se viver com dignidade”.

E continua

Eu [...] não consigo ver, pelo menos no nosso Brasil atualmente, outra forma mais digna de alguém ser inserido no mercado de trabalho que não seja pela via da carteira assinada; as outras vias (trabalho voluntário, estágio, autônomo, [...] sempre estarão ou durante anos permanecerão como acessórios. [...] A relação de emprego, mesmo com umas necessárias atualizações, traz um conjunto de benefícios que traz dignidade ao homem, permite que ele tenha condição de olhar para o seu filho e ter orgulho daquilo que ele faz [...] o desempregado existe mais ninguém vê.

Dignidade da pessoa humana, o grande anseio e a promessa, assumida pela sociedade como um todo, de reconhecimento do verdadeiro valor do ser humano, tornando-o, dessa forma, merecedor de todo o respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, por meio da consagração, no caso brasileiro, no Texto Constitucional de 1988, que disponibiliza um rol de direitos e deveres fundamentais cuja finalidade consiste em assegurar aos indivíduos proteção contra

todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, bem como em garantir-lhes as condições mínimas para uma existência saudável e participativa na sociedade em que se insere, dentre as quais se destaca o direito a sua manutenção, de forma digna, pela vertente do trabalho.

Esta é uma promessa sistematicamente violada desde os tempos em que os interesses políticos passaram a se imiscuir em todas as esferas, especialmente na Igreja, apresentando toda sorte de justificativas para os abusos cometidos contra os seres humanos, utilizados como meios de realização desses interesses, como no caso da escravidão, por exemplo.

Na voz de um juiz do trabalho, percebe-se que a violação ao princípio da dignidade da pessoa humana reproduz-se e se intensifica na atualidade nacional, sob os argumentos de que o cumprimento da legislação garantidora dos direitos trabalhistas comprometeria a sobrevivência das empresas:

Pelo que se nota da sala de audiência o mundo do trabalho é cada vez mais precarizado [...] o que se vê por aqui são pessoas reclamando [...] direitos que estão assegurados há anos na legislação e não são devidamente observados, [...] de situações de trabalho extremamente desumanas, chegando por vezes a se equiparar ao trabalho escravo, isso [...] olhando da ótica do trabalhador; evidentemente que alguma vantagem há de ser cometida para o outro lado, [...] do empregador, [...] não saberia dizer exatamente o que, mas ouço muito [...] dizerem aqui que não têm condições de atender a todas as exigências da legislação do mundo do trabalho, se não não vão ter lucro nenhum; não sei se é verdadeiro, desconfio que não seja, mas de qualquer modo é o que a gente ouve aqui com frequência e essa questão de que não é possível formalizar todos os vínculos de trabalho [...] porque torna praticamente impossível a existência de algum lucro, na medida em que o Estado avança muito, em razão da tributação, da previdência social e assim por diante.

Os argumentos encontram eco entre os profissionais, geralmente porta-vozes do empresariado nacional, que atribuem aos trabalhadores a culpa pelo seu próprio desemprego, por não investirem (o quê?) na qualificação necessária que a competitividade presente no cenário organizacional hodierno tem exigido, pois viveríamos em um “mundo bastante competitivo, mas carente de profissionais qualificados, haja vista as mudanças na economia serem bastante bruscas e as pessoas necessitam de qualificação para acompanhar”, e à legislação, em sua visão, desatualizada e engessada, que não permite a adequação do trabalho à nova realidade propugnada pela interferência tecnológica em sua seara.

O representante da FIEC vai mais longe e se vale da crise que nesse momento assola o mundo, entendida como decorrente da tecnologia, que tem no desemprego, motivado pela legislação petrificada e pela incapacidade de patrões e empregados de chegarem a um consenso que lhes possibilite a solução de seus problemas, a sua pior manifestação concreta, para justificar as inúmeras demissões que estão se verificando, ressentindo-se de que as poucas mudanças já havidas na legislação apenas privilegiaram as partes representadas pelos sindicatos, enquanto se delineia “um verdadeiro massacre” sobre aqueles que defendem a flexibilização das leis trabalhistas em âmbito constitucional, leis essas que em outras nações são encontradas apenas na legislação infraconstitucional.

O que se tem notado no mundo do trabalho é que as coisas têm evoluído muito rapidamente e nós temos uma legislação desatualizada; [...] houve uma mudança radical no mercado de trabalho, principalmente com a informática, que faz com que o trabalho tenha que se adequar e a gente não vê essa mesma rapidez nessa adequação da legislação. [...] Nós estamos diante de um quadro de crise mundial, que o governo federal inicialmente achava que não ia afetar o Brasil, e a verdade não é essa, nós temos grandes grupos com dificuldade, já demitindo gente, buscando alternativas, justamente para flexibilizar essa legislação que é muito engessada [...]; o que a gente tem notado é que as poucas mudanças que ocorreram sempre privilegiaram a negociação das partes, essas partes representadas por seus sindicatos, e embora nós tenhamos alguns sindicatos flexíveis que sentam à mesa para conversar sobre determinados assuntos, outros não, [...] e isso dificulta bastante. [...] Essa crise de emprego é mundial e decorrente desse avanço da tecnologia, a gente vê taxa de desemprego em quase todos os países e isso depende sempre da legislação e da capacidade dos atores sociais, se é que podemos chamar assim, patrões e empregados, de resolverem seus problemas. O que a gente nota, os próprios doutrinadores dizem, é que no Brasil temos uma Constituição Federal com direitos que estariam garantidos em vários outros países por legislação ordinária ou por convenções coletivas [...] isso quer dizer que eu não posso flexibilizar a não ser modificando a própria constituição brasileira. E isso é muito difícil, quando nós vemos os debates, o que percebemos é um verdadeiro massacre daqueles que tem essa intenção.

O representante do empresariado (MRH Gestão) acrescenta a instabilidade vivenciada pelas organizações em decorrência da velocidade das mudanças que abala o cenário econômico, segundo ele obrigadas a demitir sempre que se veem afetadas negativamente pelas contingências, e da ampliação dos parques tecnológicos, que impacta diretamente na redução de vagas e funções de trabalho, principalmente na base, ao mesmo tempo em que também cria mais postos que exigem maior qualificação, diminuindo, dessa forma, as chances de os atingidos virem a se recolocar nesse mercado.

O entrevistado também ataca a visão, que considera eminentemente protetiva, dos governantes nacionais, que não permitem a implantação do contrato coletivo de trabalho e são os grandes responsáveis, em sua opinião, pelos problemas na remuneração, na contratação e na formalidade brasileiras, como se pode verificar em suas próprias palavras:

Outro fator fundamental é a questão da legislação trabalhista brasileira, pois o Brasil deve ser o único país do mundo que ainda adota a Carta de Lavoro, de Mussolini, que tem mais de 60 anos, e nossos governantes atuais [...] não têm visão, querem só proteger [...] e não criam mecanismos novos de flexibilização da legislação trabalhista, para se ter uma relação de trabalho mais aberta, mais negociada; essa questão do contrato coletivo de trabalho é uma coisa que não sai, que a legislação não permite, se você negocia alguma coisa fora da lei não tem validade e cria um conflito tremendo, [...] onera a empresa com uma grande quantidade de obrigações e benefícios que oneram o emprego em si; o trabalhador acaba sendo prejudicado, digamos assim, por uma série de contribuições e obrigações e tributos decorrentes do trabalho que prejudica o sistema de remuneração, as contratações e a formalidade no Brasil.

Para o representante do IDT, houve uma redução das taxas de desemprego nos últimos anos, mas as incertezas que abundam na economia internacional podem repercutir negativamente no cenário ocupacional brasileiro, sobretudo pela falta de investimentos, acarretando um baixo crescimento econômico, essas, sim, contrariando a visão do empresariado, as grandes vedetes da eliminação dos postos de trabalho.

Rebatendo a sua fala, outro representante da FIEC assume a idéia de que, “Numa visão ampla, [...] a formalidade e tudo o que cerca a formalidade do emprego no Brasil, a questão legislativa e a questão da complexidade da legislação, e a questão dos encargos observados quando a relação de trabalho é formal, [...] é um desestímulo à empregabilidade”. Associa-se o aumento do emprego às mudanças e ajustes necessários na legislação, pois assevera o entrevistado que, enquanto a relação formal de emprego vier acompanhada de suas consequências financeiras, o empresariado não se motivará a regularizar suas relações, ao contrário disso, continuará contribuindo para o aumento dos índices da informalidade.

O empresário aponta a gravidade com que se desenrola essa questão, sobretudo após a ascensão do PT ao poder, com seus projetos “temerários” como o da ampliação da licença-maternidade para seis meses, que aumenta os benefícios

do trabalhador enquanto onera os encargos do empregador, além de acenar para a população feminina brasileira, de baixa educação, conclamando-a a “parir para trabalhar menos”.

E considera os empregados (aqui entendidos aqueles que possuem vínculo formal de trabalho com a empresa), “um problema que está crescendo dia a dia, [principalmente] se amanhã você precisa demiti-lo, às vezes até por uma questão de conjuntura econômica, como agora, em tempo de crise, onde vários setores estão dispensando”, defendendo a posição da FIESP favorável à redução da jornada em 25%, com a correspondente redução do salário, e a modificação, em caráter de urgência, da CLT, velha e ultrapassada, em sua visão, atitudes que, juntamente com a reforma tributária em andamento, cuja proposta privilegia a redução gradativa da contribuição empregado e empregador e a transferência dos encargos previdenciários para o faturamento da empresa, tornariam “mais amena a questão dos encargos sobre a folha e abriria[m] as portas para que realmente não houvesse restrição à criação de empregos”.

Mais contundente em sua apreciação, outro juiz do trabalho local denomina a flexibilização de um eufemismo, junto com tantos outros, como a cobrança de contribuição previdenciária dos aposentados, utilizados para justificar o fim da interveniência do Estado nas relações de trabalho, e o avanço do capital sobre os direitos duramente conquistados pelos trabalhadores ao longo de sua trajetória histórica, no momento em que se encontram em franca desvantagem diante dos interesses globalizados.

Acrescenta que a posição oficial da Justiça do Trabalho sobre a temática “não garante coisíssima nenhuma” para os trabalhadores, pois traça os limites da flexibilização em torno da Constituição Federal, e a referida Carta brasileira não se apresenta como deve ser, “uma fonte, um fundo de direito permanente, durável”, já que aqui ela é modificada por qualquer coisa (já se vão 57 Emendas Constitucionais desde a sua promulgação, em 5 de outubro de 1988).

Em sua indignação chega ao ponto de se referir à possibilidade, escandalosa, a seu ver, de se legislar o toyotismo, modelo de gerenciamento da produção que substituiu o taylorismo, que “significaria reconhecer uma elite

trabalhadora cercada por uma massa completamente desprovida de direitos, precarizada”, já que “há coisas aí que pouca gente se dá conta, como por exemplo a própria terceirização - absurdo completo -, pois vai contra todos os princípios do direito do trabalho, nós temos ‘gatos’ oficiais substituindo funcionários públicos”.

Dois representantes do DIEESE entrevistados e o assessor do secretário da Secretaria de Desenvolvimento e Empreendedorismo de Fortaleza (SDE), em sua avaliação sobre o mundo do trabalho e do emprego na atualidade, concentram-se no pouco investimento realizado na ampliação das escolas profissionalizantes e técnicas e no baixo crescimento econômico, bem como na necessidade de reposição das perdas salariais e na superexploração do trabalhador, essência da crise que se vivencia no mundo do trabalho da contemporaneidade que sustenta o desenvolvimento dos países capitalistas dos países centrais, aumentando, concomitantemente, o poder de consumo dos trabalhadores, fruto da ideologia neoliberal, defensora da redução da atuação do Estado nas relações de trabalho, como dificultadores da manutenção e da reabsorção dos indivíduos no e pelo mercado de trabalho, porquanto impedem a qualificação desses profissionais para fazer face às demandas provocadas pelas novas tecnologias, fomentadores da informalidade e do “rombo previdenciário”, porquanto um país que cresce pouco arrecada pouco, vindo a ter, seguramente, problemas em sua previdência.

Os referidos entrevistados têm por visão a ideia de que

[...] a questão do emprego e do mundo do trabalho envolve aquele que trabalha, mas também o que não trabalha, o que está tentando ser inserido no mercado de trabalho, o que já não consegue mais se inserir nesse mercado, e o que é trabalhador e está no mercado informal [...]. Há outras formas em que, a meu ver, está inserida a questão do emprego: na ampliação das escolas profissionalizantes, das escolas técnicas, dos cursos do SENAC que não são do governo mas usam muitos recursos, [...] para garantir a questão da formação profissional e qualificação e hoje você tem muitos problemas específicos [...], não há incentivo para área patronal absorver estas pessoas. [...] Houve mudança das pessoas que estão sendo alijadas dos postos de trabalho, pois com as novas tecnologias (telemática, mecatrônica) houve necessidade de novos profissionais qualificados. Os jovens não haviam concluído os cursos e os que estavam fora do mercado não conheciam as novas tecnologias. [...] É incrível como a dinâmica do trabalho mudou e mudou tão rápido que a educação não acompanhou.

Para o supervisor técnico do DIEESE, qualquer ação deflagrada no sentido da recomposição do salário mínimo dos trabalhadores encontra sempre uma voz em contrário dizendo: “Ah, tem que flexibilizar”. O profissional defende a

posição de que a flexibilização, principalmente observada no Governo anterior (FHC), só trouxe malefícios e, ao contrário do que se verifica nos discursos apologéticos desse instituto, a melhoria dos indicadores sociais brasileiros tem como fonte a geração de empregos formais, com cobertura social, que “se encaixam dentro daquele conceito de trabalho decente que a OIT tem defendido e de que o Brasil é signatário”.

Para a OIT, a concepção de trabalho decente está vinculada ao “trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho”. Quando firmada a Agenda do Trabalho Decente, a OIT elegeu eixos centrais, que deram fundamento à visão estipulada, que foram a criação de emprego de qualidade para homens e mulheres, a extensão da proteção social, a promoção e fortalecimento do diálogo social e o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, expressos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT, adotada em 1998.

No Brasil, em junho de 2003, com a assinatura, pelo presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, e pelo Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia, do Memorando de Entendimento, o Trabalho Decente passou a ser um compromisso assumido pelo Governo brasileiro.

Dando continuidade à visão de mundo do trabalho, o assessor da SDE conclui que a verdadeira crise do mundo do trabalho reside no fato de que, por força da superexploração que é permitida em países como a China e a Índia, os empregadores “não vão mais querer oferecer os padrões salariais que tinham antes dessa crise da globalização, o padrão de salário que eles querem oferecer é o dos países da periferia”. E continua:

Essa que é a crise do mundo do trabalho, no qual se vive numa insegurança permanente, em relação ao trabalho, sua tipologia, se regular, com jornada definitiva, se irregular; em relação às formas de remuneração, forma que o capitalismo conseguiu para rebaixar o custo da força de trabalho; essa a maior crise que o sistema hoje vivencia; em relação ao movimento sindical, pois não se tem mais o sindicalismo que se tinha na era áurea do sistema capitalista (dos anos 30 aos 80), tempo em que cresceu de forma significativa o movimento sindical. Isso coloca para o trabalhador um desafio muito grande, o de resgatar as conquistas históricas que conseguiu ao

longo da trajetória do 'boom' do mundo capitalista, hoje mais que nunca uma agenda primordial e uma das maneiras de superar essa crise, como as remunerações significativas do Estado do bem-estar social. Para ser uma globalização justa não tem que ser uma globalização apenas do capital, mas também do trabalho. Os sindicatos têm que tratar a classe trabalhadora, altamente fragmentada, dispersa, no sentido de chamá-la para que volte a ser sujeito da história, como foi no Estado do bem-estar social dos países desenvolvidos.

A partir dos depoimentos coletados e aqui reconstituídos, pode-se inferir que o mundo do trabalho não existe isoladamente, pois se vincula diretamente às condições econômicas atuais. O capital sempre se justificará em uma alegada crise do emprego, fazendo crer que, no Brasil, algo que obsta o crescimento é a existência de uma legislação tida como protecionista e ultrapassada. Como, porém, justificar o alcance dessa mesma crise em países que não regulamentam suas relações de trabalho? A crise parte da realidade econômica mundial, do mercado globalizado, das condições neoliberais e não das leis trabalhistas. O que de fato se dá é que, diante da evidência de uma crise qualquer, o empresariado vê a solução e a possibilidade de reaver seus lucros na dispensa de empregados. O empregado sempre é visto como peça acessória da empresa e não como partícipe de seu crescimento.

4.3.2 Fatores considerados responsáveis pela crise do emprego

As informações relativas aos fatores aos quais são atribuídas as responsabilidades pela crise do emprego colhidas com os entrevistados revelaram um antagonismo ainda mais exacerbado entre defensores e opositores da flexibilização.

De acordo com o representante da SRTE, a crise do emprego é produzida e mantida, fundamentalmente, pela incapacidade manifesta do Parlamento, legítimo representante do povo brasileiro, de respeitar a Lei Maior do País, produzindo dispositivos voltados para a violação dos direitos trabalhistas, em benefício dos interesses capitalistas vorazes, ainda que mascarados sob o discurso da produção de benesses para o trabalhador, exemplificando com a lei do estágio e do transportador autônomo (Lei nº 11.442 de 05/01/07, já referenciada neste trabalho,

como meio encontrado para reduzir os direitos trabalhistas daqueles que prestam serviços às transportadoras de carga).

Ainda para o representante da SRTE, outros fatores, como a desinformação educacional, social e política do povo brasileiro, e a crise internacional ora vivenciada, que suscita respostas como a produzida pelo empresariado paulista de redução de jornada de trabalho, de salários, sem garantia de emprego, defendida pelo representante da FIEC como uma forma de possibilitar, em um futuro próximo, o fim da restrição à criação de empregos, são apenas, em sua opinião, desculpas encontradas para tornar precária ainda mais a situação do trabalhador nacional, questões acessórias atreladas ao ponto principal: o entendimento que se pretende disseminar acerca da flexibilização das leis trabalhistas como solução única para a conjunção de problemas em discussão, sem que se disponha a encontrar opções outras que não impliquem exacerbação dos *onera* para os trabalhadores já bastante vitimados.

E justifica:

[...] Cadê a responsabilidade social? Bateu-se durante muito tempo, recorde atrás de recorde de produtividade nas indústrias e agora os empresários não podem segurar um pouquinho a ânsia de demitir os empregados? Se se avizinha uma crise já se pensa logo em demitir. E aquele lucro que foi auferido por recorde de produtividade? Esse discurso da responsabilidade social é muito bonito, quando você diz 'tô plantando mil mudas', mas eu preferiria, em vez disso, que se olhasse o empregado; a grande responsabilidade social, na minha opinião, do empresário, é com seu empregado. A crise é externa, mas várias empresas se aproveitaram da crise [...] (PJNPF, SRTE).

Referindo-se ainda à questão da responsabilidade social e à visão do empresariado brasileiro, quando indagado ante o seu corpo de empregados ou colaboradores, um dos juizes entrevistado, refletindo sobre a relação existente, exprime que

No meu entender, nesse particular, existiria a necessidade de uma mudança de mentalidade do empregador, que fala "a minha empresa", como se essa fosse um feudo particular e o trabalho do empregado não tivesse nenhuma importância no andamento dessa empresa. Eu tenho a impressão de que essa mudança de mentalidade consiste em se entender melhor a chamada função social da empresa e não se querer essa coisa da "minha empresa", como se fosse uma coisa só minha e não tivesse nenhuma importância essa outra ponta da corda que seria exatamente o trabalho humano.

Em outra visão, há de se mencionar que a baixa qualificação dos trabalhadores, assim como a alta taxação sobre a folha de pagamento, são argumentos que unem flexibilistas e antiflexibilistas em torno da crise do emprego, embora outras motivações sejam apresentadas pelos últimos como fomentadoras desse problema, como, na voz do representante do IDT, a “Ausência de crescimento econômico, com baixo dinamismo da economia, o que provoca menos atração na produção e, por conseguinte, menor geração de empregos. Nas últimas décadas, o crescimento do produto tem se mostrado ínfimo, ao contrário da força de trabalho que cresce em proporção inversa”, ou a mentalidade dos empregadores que recusam terminantemente propostas que impliquem investimento em qualificação de mão-de-obra, promovam a participação de seus empregados nos lucros ou na gestão da empresa, desprezando terminantemente a orientação organizacional moderna, ao preconizar que as empresas devem levar em conta a sua função social, na hora de lidar com seus empregados e comunidade em que se inserem, sob a alegação, pesquisada por um juiz do trabalho entrevistado, em sua sala de audiências, de que “[...] qualificar mão de obra é uma coisa muito cara, e por ser caro eles preferem não investir nisso porque eles investem hoje para que um outro empresário amanhã pegue o empregado que ele formou e leve pra ele sem ter nenhum custo [...]”, justificativa que considera insuficiente, mas reproduz por se tratar das falas dos empresários que se submetem ao seu labor judicante.

Para o outro representante do Poder Judiciário entrevistado, na contabilização das taxas de desemprego, já enormes, deve ser levado em conta o fato de que “todo terceirizado é um desempregado, porque ele é um empregado de 2ª categoria, pois o tomador de serviço paga R\$ 2.000,00 e ele recebe R\$ 500,00. Marx não pensou nisso. É muito pior que a mais-valia”.

Novamente os flexibilistas, aqui representados por um dos empresários inquiridos, atribuem a crise – em sua visão, uma constante no contexto econômico, recém-agravada por força da situação mundial desfavorável - à falta de condições da economia de manter todos os indivíduos empregados, mas tendente a se equilibrar, já que a aposta prevê o ajuste da economia dentro dos próximos dois ou três anos. Nesse contexto, o desemprego é um dos elementos constitutivos da vida econômica com o qual os próprios atingidos devem aprender a lidar, mediante a busca de opções, como a melhor qualificação, para enfrentar a competitividade

sadia preconizada pelos adeptos do ideário neoliberal, como se o capital não fosse “[..] expansionista, incontrolável, incorrigível e insustentável, [...] características essenciais [...] que explicam a voracidade dos processos de reestruturação capitalista, com destaque para o processo de reestruturação produtiva que atinge, de forma contínua, o modo de produção capitalista”. (ALVES, 2007, p. 15).

O assessor do secretário da SDE, além de enfatizar a redução dos salários como mantenedora da crise do emprego - pois, sem renda, o consumo reduz e, com o consumo reduzido, o empresariado vende menos, diminuindo seus lucros e demitindo, e o baixo crescimento econômico, que no final do século XX foi responsável pelo surgimento de uma massa de desempregados muito grande, cuja reversão só começou a se verificar no início do novo século, mais especificamente em 2004 - acena com a redução da jornada de trabalho, não nos moldes em que o empresariado postula a sua implementação, com a redução concomitante dos salários, “forma doce de precarizar”, em suas próprias palavras, que nada mais representa do que uma forma de flexibilização, que no Brasil não agiu como porta de entrada para a criação de empregos, como a alternativa para a inserção de novos indivíduos no mercado de trabalho.

Vale-se, ainda, dos estudos realizados por Márcio Pochmann, para descrever que a crise pode ser minorada se se retirar aposentados que ainda se encontram na ativa, pessoas (como médicos e professores, por exemplo), que acumulam várias jornadas de trabalho, e jovens que, no lugar de estarem disputando uma vaga no mercado de trabalho, deveriam se preparar adequadamente para quando chegasse o seu momento de contribuir de forma produtiva para o engrandecimento próprio e da sociedade, desde que se possa, ao mesmo tempo, “remunerar de forma bem mais justa os aposentados, [...] [e] pegar os jovens e reinseri-los em atividade de capacitação profissional, escola de tempo integral, de forma que eles não ocupassem uma vaga no mercado de trabalho de uma pessoa economicamente ativa”.

E finaliza sua fala, afirmando sua crença na possibilidade de o Brasil, se não reduzir o seu crescimento, vir a sustentar o seu nível de emprego, de modo que possam ser abertos mais postos de trabalho, como tem acontecido nos últimos tempos.

Findas as apreciações produzidas em torno dos fatores que impulsionam a crise do emprego, percebe-se que, diante das oscilações da economia, o capital mais uma vez volta seus olhos para o empregado e os aludidos direitos relacionados a estes, deixando de lado questões mais relevantes como a reforma tributária, a má concentração de renda, o alto nível de corrupção na área pública, a taxaço sobre a folha de pagamento, dentre outros fatores que, revistos, trariam resultados mais expressivos, que pudessem ensejar o equilíbrio social necessário.

4.3.3 Visão sobre a alegada rigidez da legislação trabalhista brasileira

Quanto à análise em tela, verifica-se maior abertura e complacência por parte dos opositores da flexibilização das leis trabalhistas, em confronto com um certo ressentimento e inflexibilidade (sem trocadilho), nas falas dos defensores desse instituto, que se espera transmitir, na continuidade.

Para o auditor-fiscal da SRTE, o fato de a estrutura sindical brasileira ter sido uma elaboração getuliana, realizada de cima para baixo, em vez de uma conquista histórica, como os demais direitos dos trabalhadores de outras nações, enfraqueceu o seu poder de negociação, permitindo que o mínimo constituído na legislação trabalhista com tanto esforço se encontre na mira dos capitalistas, famintos por maiores lucros, sem se preocupar se a satisfação de seus interesses vai contribuir, direta e significativamente, para o agravamento da crise de desemprego que já vitima um número excessivo de nacionais.

Em sua visão, não se pode considerar, de um modo geral, a legislação trabalhista brasileira um corpo rígido, sobretudo por abrigar a demissão imotivada, sem que se tenha conseguido ainda ratificar a Convenção 158 da OIT que, de acordo com a Nota Técnica nº 61 do DIEESE (2008, p. 2), proíbe a demissão de um trabalhador “a menos que exista para isso uma causa justificada, relacionada com sua capacidade ou seu comportamento, ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço” (Art. 4º), que pode ser

objeto de contestação, por parte do trabalhador atingido, cuja relação de emprego somente será extinta após a sua realização.

A título de esclarecimento, referida Convenção teve seus dispositivos aprovados pelo Congresso Nacional em 1992, no plano do Decreto Legislativo nº 68, de 17 de setembro do mesmo ano, teve seu registro de ratificação solicitado no governo Fernando Henrique Cardoso, em 5 de janeiro de 1995, data a partir da qual se iniciou a contagem de 12 meses para que viesse a entrar em vigor no País, em 5 de janeiro de 1996, sendo denunciada por força do Decreto nº 2.100, de 1996, editado pelo Presidente, após reação vigorosa do empresariado, inclusive por via judicial, sob a alegativa da necessidade de regulamentação do inciso I do art. 7º²⁷, da Constituição Federal de 88, o mesmo artigo, é preciso que se mencione, que hoje atacam por considerarem prejudicial aos seus interesses. Acrescenta-se que Fernando Henrique justificou a edição do referido decreto com base no entendimento de que “[...] a manutenção da adesão à Convenção 158 acarretaria ao Brasil perda de competitividade internacional, além de a medida estar gerando confusão jurídica, devido às conflitantes decisões dos tribunais durante o curto espaço de tempo em que vigorou no país”. (DIEESE, 2008, p. 7). A Convenção nº 158 da OIT volta à pauta das discussões como reivindicação prioritária do movimento sindical na IV Marcha dos Trabalhadores, rumo à Brasília, em 2007, quando o presidente Luís Inácio Lula da Silva, em resposta, enviou ao Congresso, no dia 14 de fevereiro de 2008, o pedido de sua ratificação.

O auditor-fiscal houve ainda por bem abordar a questão do legislado sobre o negociado, explicando que o Direito do Trabalho tem por nascedouro a ideia de constituição de um mínimo, capaz de prover a dignidade do trabalhador, permitindo, ao mesmo tempo, que a partir da manutenção desse mínimo possa ser entabulada uma negociação que venha a resultar em benefícios para ambas as partes: empregador e empregado, e admitindo, até, que, em uma situação de crise, possa ser empregada a flexibilização, sob o cumprimento de alguns critérios, explicando as consequências que podem advir quando a situação se inverte, como postula o empresariado, e o negociado passa a prevalecer sobre o legislado:

²⁷ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

[...] Se você admite que o negociado se sobreponha ao legislado, você entra no terreno do individualismo, isso não se complica apenas pelo aspecto do empregado, mas também pelo aspecto da livre concorrência. O direito do trabalho, de uma forma mágica, permite que a própria parte encontre patamares mínimos para se articular, frutos de conquistas de mais de 200 anos, e se você quebra um elo da cadeia os outros também vão ceder, você desorganiza toda a cadeia, você desorganiza toda a economia, você desorganiza todo o sentido do trabalho. Isso não impede, numa situação crítica, de crise econômica, de você oferecer alguma regra diferenciada, mas tem que ter requalificação do trabalhador, porque se ele vai perder aquele emprego, ele precisa ter uma qualificação pra conseguir outro. Na Alemanha é assim, se você quer fechar um setor da economia, você vai ter que se preparar para reincluir os empregados; a responsabilidade não é do Estado, mas dos empresários [...].”

No rastro do entendimento acerca da inversão do legislado sobre o negociado produzido pelo auditor-fiscal, um dos juízes do trabalho entrevistado afasta veementemente a questão da negociação coletiva tão afagada pelo patronato, de sindicatos fortes e aptos a conduzir quaisquer negociações que visem garantir os interesses de seus associados, exatamente pela impossibilidade, sob sua óptica, de os sindicatos laborais terem força suficiente para defender os interesses que representam, ressaltando, nesse contexto e por essa razão, a sapiência do legislador constituinte ao exigir a formalização do contrato de trabalho e a obediência a certos ditames legais.

Esse mesmo entrevistado continua sua interpretação

No meu entender a legislação é até muito branda, não tem essa rigidez que falam aí, porque eu imagino que essa legislação deveria ser muito mais severa com quem descumpra o contrato de trabalho e com quem não observa os direitos do trabalhador e que faz isso deliberadamente. Ela poderia ser muito mais rígida com relação a isso. É muito comum você ter o empregado que chega aqui pra dizer que foi posto para fora e que não recebeu um só dos seus direitos rescisórios, você olha a petição inicial dele, em comum você tem ali uma visão aproximada do que sejam esses direitos rescisórios, então não é incomum que você tenha um empregado que pede R\$ 10.000 e que faz um acordo por R\$ 500,00, então é negócio você não pagar lá na empresa e vir para a Justiça do Trabalho para fazer um acordo por um valor bem menor, então isso aí é que eu digo que a legislação é muito branda porque quando esse empregador descumpra a legislação abertamente, deliberadamente, nessa linha ele deveria ser punido.

Verifica-se, com respeito à legislação propriamente dita, que o entendimento do entrevistado repousa no sentido de que esta se apresenta até muito branda, quando não atua severamente na punição daqueles que descumprem o contrato de trabalho e violam os direitos dos trabalhadores, deliberadamente, esquivando-se de pagar os direitos do trabalhador demitido na empresa para fazê-lo

por meio de acordo em sede de reclamação trabalhista, acordo este que, na maioria das vezes, representa uma economia estimulante para os cofres patronais e um ataque frontal à dignidade do trabalhador, que não tem como passar um bom tempo à espera de que os seus direitos rescisórios sejam atendidos na integralidade. E conclui: “Alguns são clientes daqui reiteradamente”.

No mesmo sentido, o outro juiz do trabalho entrevistado assinala peremptoriamente que à CLT não cabe nenhuma responsabilidade pelo desemprego em massa que se dissemina no espaço nacional, pois este cria do próprio modelo econômico social, especialmente o toyotista, acrescentando que “Com a terceirização já está instituída essa flexibilização da legislação. Hoje há deputados do PT propondo 12h de trabalho”.

Branda também – e superficial, é preciso que se enfatize – é a posição de um dos empresários indagado, quanto à legislação trabalhista brasileira, que considera protecionista, aludindo, no entanto, à necessidade do mínimo já expresso na fala do auditor-fiscal da SRTE, como forma de preservação do aspecto social do emprego, e à possibilidade de sua flexibilização, em alguns níveis, para que possa se adequar aos setores produtivos nacionais, contribuindo, dessa forma, para a melhoria do nível de competitividade das empresas nacionais.

Bastante sensata, por sua vez, considera-se, a visão do advogado da FIEC, que aponta a rigidez da legislação sem, contudo, menosprezar a sua importância e correção, dada a extensão territorial brasileira, que requer maior cuidado com a regulação e a fiscalização do cumprimento dos direitos trabalhistas, declinando-se, no entanto, favorável a uma sua maior flexibilização, que, entende, contribuiria para evitar o desemprego.

Ressente-se o profissional, entretanto, com a visão que as autoridades, notadamente as que militam no âmbito da fiscalização trabalhista, fazem do empresariado nacional, considerados os grandes vilões do enredo, prisma que contesta sob a justificativa de que, se efetivamente existe algum ou outro representante da categoria que viola sistematicamente os direitos laborais, estes constituem exceção à regra, uma vez que a maioria dos empresários procura honrar seus compromissos laborais da maneira mais correta. E acrescenta:

Querem colocar na vala comum os empresários, quando na verdade não é isso, pois a maioria são bons empresários, que procuram pagar seus direitos corretamente, que empregam corretamente. E quando você pega um ou outro que não é um bom empresário, [...] tem que ter bom senso para medir isso e não jogar todos numa vala comum, que é o que acontece. Hoje, infelizmente, a grande maioria dos órgãos encarregados de fiscalizar o cumprimento da legislação joga na mídia quando se pega um empresário que cometeu alguma coisa, mas não diz que a maioria cumpre a legislação [...].

O causídico finaliza sua entrevista, defendendo os acordos coletivos como canais de negociação que geralmente proporcionam mais benefícios aos empregados, quando, na verdade, deveriam se pautar pelo equilíbrio da relação, já que o seu objetivo, em tese, é o de regular as condições de trabalho e não apenas as do trabalhador, a quem privilegiam, na maioria das situações, impedindo, dessa forma, que a empresa detenha o equilíbrio necessário para que, em um momento de crise, possa dispor de estratégias capazes de garantir a sua sobrevivência e a continuidade no cenário organizacional.

O mesmo, no entanto, não se pode dizer do empresário da MRH Gestão, cuja fala, incisiva, classificou a legislação trabalhista como “muito rígida, altamente prejudicial, inflexível”, impeditiva de qualquer que seja a negociação que se deseje fazer com o trabalhador; defendeu o empresariado, que, em sua visão, não possui nenhum interesse em diminuir o trabalho do empregado, a não ser quando a empresa se encontra ameaçada por alguma crise, e decretou que a flexibilização deveria ser adotada, nas obrigações e nas formas de contratação, para “desonerar” a empresa, permitindo, assim, que a sua melhoria implique melhor remuneração para o trabalhador, e a Justiça do Trabalho que, em sua opinião, e contrariando sumariamente a visão de um representante dessa instituição, se acha abarrotada com reclamações trabalhistas que poderiam ser resolvidas pelo processo da negociação, atacando ainda os sindicatos, porquanto ainda se dedicam a buscar a reposição das perdas salariais havidas quando, na verdade, esse é um conceito antigo, fruto da incapacidade dos sindicatos de elaborar algo novo e de sua insistência em cultivar uma relação doentia de trabalho, e que não vai levar a nada, em vez de se preocupar em estabelecer novas e construtivas relações, pautadas na parceria e na negociação. Em suas próprias palavras:

Tem que flexibilizar a legislação trabalhista para que se ache uma forma em que todo mundo ganhe com isso, flexibilizar as obrigações e as formas de contratação, criar novos tipos de contrato, mais flexíveis, que desonem a

empresa, até para que ela possa melhorar a situação remuneratória do trabalhador. A legislação onera inclusive a Justiça Trabalhista com o número de reclamações trabalhistas, sendo que isso poderia ser resolvido de forma negociada sempre. É um absurdo que a Constituição de 88 tenha repetido todos os direitos trabalhistas tratados na CLT, isso é um absurdo, se já tem uma lei em vigor porque colocar isso na CF, algo já regulamentado, o que piorou muito, inflexibilizou mais. É possível fazermos acordos, só que o movimento sindical no Brasil é muito atrasado, os sindicatos “correm atrás do rabo”, vão atrás do que perderam; com esse conceito de tempos atrás de brigar só para repor salário, não se está adquirindo nada, os sindicatos continuam do mesmo jeito, não sabem pensar nada novo. O que se tem é a empresa, o empregado e o sindicato não é para se estar atirando na empresa, isso é um absurdo, não se constrói nada, só pra chamar o empregado de “coitadinho e indefeso”, essa relação é doentia, ela não constrói, a relação construtiva é a relação de parceria e de negociação. O sindicato só pensa no índice e a relação de trabalho não é isso. Alega-se que não é função do sindicato negociar assistência médica, condições de segurança do trabalho, banheiros dignos dentro da empresa, creche para os filhos dos empregados, e são coisas altamente ligadas à relação de trabalho, geram renda para o trabalhador; se você tem uma creche dentro da empresa, isso é renda, tem uma série de coisas que são rendas, que é negócio para o trabalhador, cria uma fidelidade do trabalhador com a organização e vice-versa. Que fatores nós podemos negociar? Isso é que é uma relação construtiva, avançada. Esse modelo de relação que nós temos é inútil, não existe. Se o sindicato tivesse essa visão de ir construindo, você mudava a situação atual do Brasil. Você pode construir uma relação de trabalho e gerar renda em cima de muitos outros fatores.

Questionado acerca da alegada rigidez da legislação trabalhista brasileira, o representante do IDT preferiu enfatizar que a questão não reside exatamente num engessamento normativo dos direitos laborais, mas na definição do tipo de legislação que se quer constituir que traga em si a possibilidade de acolher as novas relações de trabalho emergentes do novo contexto econômico dos últimos tempos, ressaltando, ainda, que o seu nascimento não pode se verificar em decorrência das vozes que se unem para entoar, qual um mantra, que a flexibilização é indispensável para a criação de mais oportunidades de trabalho. Isso porque, em sua opinião, “[...] propostas de mudanças na legislação sempre surgiram para privilegiar os interesses das empresas, das grandes corporações e dos setores mais organizados da economia. Os trabalhadores são sempre o alvo maior das perdas de direitos e garantias sociais e trabalhistas”.

O Judiciário Trabalhista - orientado pelo “oportunismo político” e composto por juízes insensíveis para a realidade de empresas com dificuldades, que, no lugar de serem apoiadas pelos seus empregados, sindicatos e justiça, todos unidos em busca de uma solução que passa, substancialmente, pela flexibilização dos direitos laborais, são executadas, nos casos de descumprimento desses direitos, incidindo a sentença, inclusive, sobre as máquinas e equipamentos

indispensáveis para a sua continuidade - na opinião do Presidente do Conselho Temático de Economia, Finanças e Tributação da FIEC, é o grande responsável pela manutenção de uma legislação que deveria necessariamente ser alterada, por se posicionar sempre do lado do mais fraco, esquecendo que a “preservação da empresa”, fonte do emprego, deveria prevalecer, como sinal de bom senso dos integrantes desse poder, diante do direito do reclamante. Assim declara

Tem duas coisas que devem ser observadas quando eu falo sobre a complexidade da legislação: além de precisar ser alterada, a outra é a deformação do Judiciário nessa área, porque ele sempre puxa pelo lado do mais fraco. Uma outra coisa, a meu ver, a que os nossos juízes são insensíveis e que uma empresa em dificuldade, que deveria ter um apoio dos seus funcionários e sindicatos, além do judiciário trabalhista, para flexibilizar e buscar uma solução, mas não, eles partem diretamente para execução, executam diretamente máquinas e equipamentos que são fundamentais para o processo produtivo da empresa. Uma ação trabalhista, portanto, pode prejudicar dezenas e centenas de empregados.

Essa visão defendida por um dos membros da FIEC nada mais reproduz do que a tendência de mercantilização universal contida na fórmula do capital, desenvolvida por Marx, em que tudo, inclusive a força de trabalho se transforma em mercadoria capaz de produzir mais-valia destinada à acumulação do capital (ALVES, 2007).

A Justiça do Trabalho também é um problema, na opinião do supervisor técnico do DIEESE, unicamente porque, ao contrário do alegado anteriormente pelo representante da FIEC (JFCBP), nunca se posiciona de modo favorável aos trabalhadores: “[...] ela julga uma ação do sindicato em dois anos e julga um pedido da Federação das Indústrias em algumas horas, isso é muito complicado. A justiça para nós não é nem um caminho. Flexibilizada está e sempre foi, cada dia mais”.

Sobre a dicção “alegada rigidez” utilizada na categoria, o representante da SDE teceu um comentário acerca da existência de um número expressivo de estudiosos que declaram a flexibilidade da legislação e não o contrário. No tocante à questão proposta, ironizou sobre o fato de a rigidez, talvez, vir a ser prejudicial na época das “vacas gordas”, quando o empresariado não convoca seus empregados para com eles dividir os lucros auferidos, e rebateu a flexibilização como um modo de permitir que o patronato “se aproprie dos lucros e socialize as perdas”, finalizando com a seguinte declaração:

Flexibilização é só para a classe trabalhadora e ela seria muito boa se se flexibilizasse a ocupação, por exemplo, pegando um trabalhador criativo e introduzindo em determinadas atividades que são importantes para a empresa, a flexibilização ocupacional aí é fundamental, mas não a flexibilização dos direitos que foram conquistados historicamente.

Em síntese, os argumentos produzidos de ambos os lados na categoria em evidência sugerem que a característica atribuída à legislação por alguns, como sendo rígida, não encontra embasamento fático, pois inúmeras alterações já se consolidaram, a exemplo das relacionadas neste trabalho (capítulo quarto). Ao contrário do que se alega, a legislação passa por mudanças por interveniência do capital, todavia o que esse não conseguiu, ainda, e por motivos de natureza constitucional, também aqui já tratadas, é consolidar o apogeu do negociado sobre o legislado.

4.3.4 Visão acerca da flexibilização das leis trabalhistas

Para o auditor-fiscal da SRTE, flexibilização é uma palavra que deve ser usada com relativo cuidado e de forma restrita, não se podendo encetar qualquer discussão envolvendo a sua aplicabilidade, porquanto não se encontra devidamente explicada, podendo acontecer o que houve com o “banco de horas”, que - criado pela Lei nº 9.601/98 para flexibilizar alguns direitos trabalhistas previstos na CLT, com o intuito de combater o desemprego e amenizar o impacto trabalhista nas demissões, autorizando-as, em momentos de crises, a conceder folgas a seus empregados como forma de impedir dispensas coletivas, justificando-se, dessa forma, temporariamente, a redução da jornada sem redução de salários para posterior compensação sem pagamento de horas extras - acabou por ser adotado indiscriminadamente pela maioria esmagadora das empresas, independentemente de estarem ou não vivenciando dificuldades econômicas que as impulsionem à demissão como única solução para manter-se no mercado, como forma de impor aos trabalhadores a extensão da jornada de trabalho, cujas horas excedidas somente serão compensadas posteriormente, numa clara desvirtuação de sua finalidade.

Declarando-se contra a flexibilização, um dos juízes do trabalho entrevistado explica que o problema não é com a flexibilização por ela mesma, em sua visão “uma coisa boa”, mas encontra-se na sua aplicabilidade ao caso brasileiro, “[...] em que toda hipótese de flexibilização tem como consequência o prejuízo para o empregado: diminuir as férias, o tempo de aviso prévio, o percentual pago a mais pelas horas extras, a remuneração dos empregados em relação ao salário mínimo [...]”. E acrescenta que, se a flexibilização fosse justa e boa para todos, as empresas concordariam em flexibilizar a participação nos lucros e na gestão, e não fariam o presidente Lula passar pelo constrangimento de barganhar a ampliação do prazo da licença-maternidade em troca de isenção tributária.

Na continuidade, o magistrado condenou as vozes que ecoam sobre a parcialidade e protetividade que dizem emanar da Justiça Laboral, explicando que isso não ocorre porque “Rigorosamente quem estabelece os princípios de proteção é a lei, o juiz apenas cumpre a lei, nada mais”.

Dois entrevistados, o presidente do CRC e o advogado da FIEC, compactuam do mesmo entendimento relativo à flexibilização das leis trabalhistas, de que deve acontecer, por se tratar de medida indispensável para que ambos os polos da relação de trabalho venham a se adequar à nova realidade laboral em vigor, não podendo, para isso, prescindir do instrumento da negociação coletiva entre os sindicatos representativos de ambas as categorias. Importa acrescentar que o último fez menção expressa ao fato, na sua opinião, de o Poder Judiciário não conhecer a realidade dessas categorias, assim como o Legislativo, por inferência, alegando que a edição de uma lei genérica não serviria para atender às necessidades.

Os profissionais esqueceram-se de fazer menção ao enfraquecimento e à desorganização crescente dos sindicatos dos empregados, como já referenciado, que os torna vulneráveis e presas fáceis dos interesses do empresariado, e o causídico chegou ao ponto de afirmar que

Na atual conjuntura dos sindicatos há total condição de se chegar a um acordo interessante, todos têm feito sua parte, alguns sindicatos são mais radicais e acabam prejudicando a própria categoria, outros buscam a opinião dos trabalhadores, eles respeitam essa deliberação, vão para assembléia e colocam os assuntos de uma forma bem clara, e isso é o papel do sindicato. Se os sindicatos, patronal e de empregados,

respeitassem aquilo que é a vontade de seus filiados, se fossem expressos aquilo que eles querem de uma forma responsável e clara teríamos muitos mais avanços nessa relação.

O empresário da MRH Gestão trilha o mesmo sentido dos entrevistados anteriores, concedendo à negociação coletiva não apenas o condão de reduzir a informalidade, como de criar mecanismos mais facilitados para orientar a contratação e a remuneração dos trabalhadores, que viriam, seguramente, a ganhar mais se anuissem a flexibilização. Isso porque, em sua visão, o empregado, mesmo o atual, possui poder de pressão sobre o patrão, o que lhe permitiria angariar maiores benefícios com um acordo coletivo de trabalho, desde que houvesse interesse do País em se libertar da Carta del Lavoro.

Certamente essa alegação teria maior coerência em outra realidade. Infelizmente, o que se vê no Brasil é que o baixo nível de escolaridade dos empregados, principalmente nas categorias de base, não permite que haja essa possibilidade de promover acordos isonômicos entre patrões e empregados. A real pressão, em alguns casos, é exatamente oposta, observando-se por vezes a total omissão de categorias inteiras em face do receio de se perder o vínculo, vindo a ser substituído em seus postos.

Ainda em seu entendimento, “Não precisamos de tanta regulamentação. Com a flexibilização você desoneraria a relação e teria condições de contratar mais gente. Essa inflexibilidade é altamente prejudicial”.

Profundo conhecedor, pela própria natureza do labor que desempenha, da realidade do mundo do trabalho nacional, o representante do IDT decreta a inexistência de um consenso entre os especialistas sobre qual o tipo de reforma que melhor se apresenta para a realidade laboral brasileira, e condena o discurso, empunhado como bandeira maior do empresariado, de flexibilizar para ocasionar mais oportunidades de inserção profissional, como uma falácia, responsável pela oferta de mais desemprego, pela eliminação de mais postos de trabalho, pela ampliação das perdas salariais e pela redução das garantias sociais, que “[...] só precariza e fragiliza ainda mais o mercado de trabalho, criando exércitos de desempregados”.

Não obstante os diversos vieses ofertados pelas vozes que se antagonizam em torno da flexibilização das leis trabalhistas, depreende-se é que esta, mesmo quando utilizada, não representou mudanças significativas na realidade brasileira, ao contrário disso, promoveu ainda mais a desigualdade e enfraqueceu a representatividade laboral.

4.3.5 Vantagens e desvantagens da flexibilização das leis trabalhistas para as empresas, governo e trabalhadores

Basicamente, três são as posições assumidas pelos entrevistados com relação a essa categoria: há quem veja ou só vantagens ou só desvantagens na flexibilização das leis trabalhistas, numa atitude mais radical, embora coerente com a posição pró ou contra a flexibilização que assumem, que se mostra presente em sua fala ao longo de toda a entrevista; há aqueles mais moderados, que conseguem visualizar de maneira mais imparcial os pontos fortes e fracos desse instituto sem, contudo, perder de vista os argumentos que justificam a sua crença, isto é, sem deixar de possuir uma posição definida em torno da questão; e há alguns poucos que, demonstrando uma preocupação mais didática em que a questão proposta é privilegiada de um modo mais literal, dedicam-se a respondê-la ou se omitem em fazê-lo, dependendo do grau em que são por ela afetados.

No primeiro grupo, enquadra-se a fala de um dos representantes da FIEC entrevistados que só consegue visualizar as vantagens decorrentes da adoção da flexibilização das leis trabalhistas, em seu entendimento, já apresentado noutra momento, de que o emprego é um problema para a empresa. Para ele, a flexibilização é positiva porque reduziria sobremaneira o impacto desse problema nas organizações, além de fazer vingar a sua tese de que entre a iniciativa, o capital e o trabalho, nada nem ninguém, sobretudo a legislação, deve se imiscuir com o intuito de regular o que quer que seja, já que são “coisas que devem andar irmanadas, com objetivos comuns”, mesmo diante do conhecimento demonstrado de que existem empresários cuja visão distorcida contribui para que se utilizem de

meios desrespeitosos da legislação e dos direitos do trabalhador, que considera a exceção e não a regra, no patronato.

Um dos representantes da Justiça Laboral também pode ter seu discurso analisado sob o viés da unilateralidade, embora não se possa deixar de enfatizar que os argumentos motivadores de sua posição sejam bastante fortes, principalmente porque decorrentes de sua experiência de 18 anos de magistratura, lidando com questões que envolvem a temática em discussão.

Para o magistrado, ainda não se configurou, no Estado brasileiro, nenhuma proposta de flexibilização que trouxesse efetivamente vantagens para o trabalhador, por força da incapacidade das centrais sindicais de “segurar” os trabalhadores que entram em greve, por exemplo, pelo tempo necessário em que a pressão por eles exercida sobre os empregadores venha a surtir efeito, e da impossibilidade de a Justiça do Trabalho declarar uma greve legal, em virtude da própria legislação, que torna quase impossível se atender os requisitos para tal.

Em suas próprias palavras,

[...] em tese você, numa negociação coletiva feita, por exemplo, numa central sindical que tenha 100.000.000 trabalhadores e que essa central pode sustentar esses trabalhadores, lá eles vão ter ganhos, aqui é que não tem, ou pelo menos nunca ouvi falar que tivessem ganhos nessas negociação coletivas, ao contrário, sempre há é prejuízo. Aqui se socializa o risco, mas nunca o lucro. Na verdade, o empregado pode até participar dos lucros, mas ele não pode participar dos riscos. Se nós tivéssemos uma legislação de greve que fosse mais compatível com a realidade brasileira, pois nunca uma greve foi declarada legal, e não porque a Justiça do Trabalho é contra o trabalhador, mas porque é tão difícil você cumprir a lei que é impossível você alcançar os pressupostos de uma greve legal. Como é que eu posso enfrentar um grupo organizado de empregadores se eu sei que a minha greve amanhã será declarada ilegal e que eu posso ser posto para fora a qualquer momento?.

Ainda no mesmo grupo, por se tratar de uma posição única definida, embora se encontre mais no nível da abstração do que no da concretude, o representante da SDE, que defende a possibilidade de a flexibilização vir a se tornar vantajosa se não forem retirados dos trabalhadores as suas conquistas históricas – salários, férias, jornadas que lhes permitam dispor de tempo para o lazer, para o contato com a família, para o cuidado com a saúde, sem que venham a ser acometidos por doenças ocupacionais que podem levá-los, inclusive, à morte, enfim, para viver com dignidade – e se envolver a flexibilização ocupacional, já defendida

anteriormente pelo mesmo entrevistado, por se tratar de uma medida sadia, justa, que proporcionará benefícios mútuos para ambas as partes. Assim exprime:

uma das coisas que eu acho importante pra flexibilização [...] seria a flexibilização ocupacional, de você aproveitar o potencial do trabalhador dentro da empresa; se você deslocá-lo de uma atividade para outra em função da capacidade que ele tem, aí é uma flexibilização sadia, justa, que vai ajudar o trabalhador e a empresa, mas se você tem uma flexibilização para tirar deles conquistas trabalhistas, isso é uma flexibilização perversa. Todos ganhariam com essa flexibilização, tanto as empresas, como o governo e os trabalhadores.

Finalizando a primeira posição, apresenta-se o entendimento de um dos entrevistados do DIEESE, que descreve como desvantagens da flexibilização a impossibilidade de os trabalhadores virem a se beneficiar com o excedente percebido pelas horas extras trabalhadas, em virtude dos bancos de horas “intermináveis” que jamais são compensadas; a sujeição, cada vez mais presente, a doenças ocupacionais, em decorrência da maior pressão e agilidade que é obrigado a desenvolver para dar conta da demanda crescente por eficiência que recai sobre si; e a percepção de salários cada vez menores, tendência cuja explicação se optou por transcrever em suas próprias palavras:

Na década de 90 também teve um processo de simplificação exagerada das funções, de modo que você tem tanto garantido que as pessoas recebam um salário pequeno, é a mesma coisa que estar dentro do modelo fordista, taylorista, onde você tem atividade extremamente simples e pessoas ganhando salários extremamente baixos. Muito cedo as pessoas estão entrando no mercado e são essas pessoas exatamente que vão passar mais tempo da vida ganhando menos e as pessoas que entram mais tarde no mercado de trabalho, que são mais qualificadas, são exatamente as que têm salários mais justos.

Na segunda posição, um dos representantes da FIEC, indiscutivelmente favorável à flexibilização, consegue enxergar, sem a menor dúvida, como ele mesmo enfatiza, as vantagens desse instituto, que consistem no entendimento de que iria permitir a visualização da categoria “[...] decidindo e dando as alternativas para os diretores e representantes se posicionarem em relação aos seus representados”. Dito em outras palavras, a vantagem residiria na possibilidade de a categoria assumir as rédeas de sua vida laboral, de forma organizada e fortalecida, fazendo da negociação o instrumento por excelência para a conquista e manutenção de seus direitos.

A mesma certeza, no entanto, não se verifica quando se trata de apontar as desvantagens da flexibilização que, segundo ele, restariam na dependência daquilo que estivesse sendo objeto de negociação, assumida a sua existência se se verificasse “um erro de avaliação”. E acrescenta:

[...] agora, de qualquer forma, como se pretende estabelecer garantias mínimas, que se possibilitasse flexibilizar essas garantias mínimas, não as reduzindo, mas dando alternativas para que se cumpram. Como? Que se fracionasse o 13º para pequenas empresas, que se fixasse uma jornada não semanal, mas anual, em face da sazonalidade, que houvesse redução da carga tributária, banco de horas”.

Para o empresário da MRH Gestão, todo sistema apresenta vantagens e desvantagens. No primeiro caso, já detalhado em outro momento, o entrevistado limita-se a listar como vantagens, de forma resumida, que a possibilidade de se vir a privilegiar o negociado sobre o legislado “[...] abriria mais opções de emprego, tiraria não só as pessoas da informalidade como criaria mecanismos e facilidades para contratar e para remunerar; se as partes tivessem oportunidade de flexibilizar a relação trabalhista e também as obrigações terminaria o trabalhador ganhando mais”.

Do lado das desvantagens, aponta a dificuldade de algumas categorias de manter uma representação forte, capaz de assumir uma negociação de modo a angariar vantagens para seus representados, sem correr o risco de sofrerem manipulações em seus direitos, embora presente, como possível solução para esse problema, a realização de evento-padrão de âmbito nacional, que funcionaria como referência para toda a categoria, inibindo a atuação de um empregador que pensasse em sua alteração. E conclui, numa alusão à “mão invisível do mercado” de Adam Smith, que “[...] o próprio mercado e suas forças ajudam a regular e a manter a relação”. (MRH GESTÃO).

Nenhuma vantagem na flexibilização foi encontrada por outro representante do Poder Judiciário, que declarou, taxativamente, tratar-se de um instituto francamente redutor da atuação do Estado, a serviço do ideário neoliberal, capaz de provocar a extinção do mundo se as pessoas não se unissem em uma luta contra a sua adoção.

Com o mesmo discurso categórico, enfatizou a existência de todas as desvantagens possíveis na flexibilização, acrescentando, em suas próprias palavras, que “O governo, que é a ‘vaca’ mãe fica todo tempo gastando muito mais e os trabalhadores ganhando muito menos, existe uma máfia de parasitas que se forma nesse país que é absurda”.

No último grupo - enquanto o presidente do CRC expressa, sinteticamente, como vantagens, para as empresas, a conquista de maior competitividade e maior segurança jurídica, e para os empregados, de um maior nível de empregabilidade, e como desvantagens, para as primeiras, a incidência de maior estresse por força das negociações, que iriam funcionar como verdadeiras “quedas de braços” entre as partes envolvidas, e para os últimos, a possibilidade de perdas mais significativas, em virtude do maior poder de barganha de que são detentores os empregadores, ficando o governo neutro, nessa contenda, já que ele não é parte ativa na relação capital x trabalho - o representante do IDT escusa-se de apresentar resposta para essa questão, justificando a sua atitude por se tratar de uma resposta complexa, que envolve “[...] três cenários distintos e com intenções bem contraditórias”.

Tem-se, aqui, a prova clara de que as tendências pró ou contra a flexibilização fundam-se em si. A flexibilização teria como razão o apelo de garantir a manutenção da competitividade empresarial, em face da mundialização dos negócios, o que somente encontraria viabilidade se o empregado pudesse compreender sua faceta dispensável na relação capital-trabalho, o que não pode ser interpretado como coerente.

4.3.6 Relação entre legislação trabalhista e aumento de desemprego

Os entrevistados, com relação a essa temática, posicionaram-se sem maiores dificuldades entre os que acreditam que existe relação direta ou, pelo menos, indireta, entre legislação trabalhista e aumento de desemprego, e os que condenam essa vinculação, como será visualizado na continuidade.

Para o representante da SRTE, cujas palavras merecem transcrição, não há provas que estabeleçam onexo causal entre legislação trabalhista e aumento de desemprego, discurso, em sua opinião, para lá de “batido”: “Eventualmente, em momentos de crise, se nós pegarmos algum setor é possível que tenha havido isso, mas de maneira geral a gente sabe, e no governo Lula eu tenho que admitir, que quando você dá renda ao trabalhador, melhora”.

Outro que despreza a alegativa de que a legislação trabalhista seria a responsável pelos índices de desemprego é um dos juízes trabalhistas entrevistado, justificando o seu entendimento nos próprios lucros astronômicos anunciados pelas empresas em seus balanços anuais, prova cabal de que a legislação não impede os resultados positivos por elas auferidos, por conseguinte, não podendo ser tomada como promotora do desemprego, ainda que esse seja um dos argumentos mais utilizados pelo patronato para defender o perfilhamento da flexibilização.

Ainda no mesmo sentido, tem-se o representante da SDE, que de forma alguma admite que à legislação seja atribuída a responsabilidade pelos níveis de desemprego, quando o verdadeiro problema está no baixo crescimento econômico experimentado pelo País, e pela tendência do (grande) empresariado brasileiro de sempre encontrar novas formas de burlar a legislação em benefício de seus interesses. E acrescenta:

[...] para Márcio Pochmann, cada 1% do crescimento do PIB no Brasil gera 700 ou 800 mil empregos; se o Brasil cresceu 4 ou 5%, você gera quase 5 milhões de vagas, então é uma coisa fundamental o crescimento econômico. Sobre a legislação trabalhista eu acho que você tem que abrir espaço para as empresas se formalizarem, o problema também é que o grande empresário sempre arranja formas para burlar o Estado, talvez o grande muito mais que o pequeno, aí falam da rigidez trabalhista como forma de você gerar mais emprego, mas tem-se demonstrado que a flexibilização que eles colocaram nas leis trabalhistas não aumentou o emprego, na década em que se flexibilizou foi quando o desemprego mais cresceu, e o período em que o desemprego mais reduziu é agora, no momento do crescimento da atividade econômica.

Compactuam também com o mesmo entendimento o representante do DIEESE e um dos juízes do trabalho, para quem o desemprego nada mais é do que o resultado de um processo de baixo crescimento que se verificou na América Latina como um todo, parte do modelo econômico atual. O magistrado esclarece, ainda, que “Na toyotização existe apenas um pequeno núcleo de trabalhadores estáveis e

essa elite movimentará as engrenagens. A grande mão de obra será de precarizados”.

O representante do DIEESE acrescenta que a legislação existe e delimita alguns parâmetros basilares, como o piso salarial e o salário mínimo, para que a relação entre capital e trabalho não venha a se efetivar de maneira mais predatória do que já acontece. Assim, “o custo de admitir e de demitir deve ser alto, exatamente para que não se demita, exatamente para que a gente não permita essa ação predatória do capital”.

De acordo com o mesmo profissional,

Quando você tinha todo o arcabouço de um país falando em flexibilização e empreendedorismo você não gerava emprego. Nós estamos vivendo agora um aumento da formalização uma massa de crescimento da renda dos trabalhadores, do saldo de emprego formal, o emprego formal e o salário mínimo eles servem de referência para o setor informal. O setor informal não tem cobertura, mas o parâmetro dele é o salário mínimo, ou seja, quando você eleva o setor formal e eleva o salário mínimo o setor informal também muda. É muito importante a gente gerar esses parâmetros. Tem outra coisa: as empresas têm seu papel na sociedade também, e nós não podemos permitir que esse papel fique só em pensar que o empresário tem que ganhar dinheiro e que ele não tenha nenhuma responsabilidade com as pessoas que trabalham lá, como essa questão das demissões imotivadas, que também é tratada pela OIT.

Do lado oposto, o representante da FIEC defende a relação entre ambos, por força do que ele chama de encargos que oneram a relação trabalhista trazendo impactos negativos a sua competitividade, dificultando, em sua visão, a concorrência das empresas nacionais com suas congêneres no Exterior, não oneradas da mesma forma. E aproveita a oportunidade para fazer apologia do negociado sobre o legislado e da autonomia das partes para dispor sobre a relação de trabalho, discurso que permeou toda a entrevista.

O outro representante da mesma organização comunga do mesmo entendimento sobre a relação direta entre legislação trabalhista e aumento de desemprego, notadamente em um momento de crise, em que a impossibilidade de flexibilizar direitos, como na proposta recém-elaborada pela FIESP de se reduzir a jornada e os salários em 25%, faz com que o empresariado, instado a reduzir ao máximo os seus custos, para fazer face à desaceleração da produção decorrente do momento econômico vivenciado que ele não sabe por quanto tempo vai persistir, sacrifica primeiramente a mão-de-obra, pelo peso que representa em seus custos.

O pensamento expresso pelo representante do IDT se manifesta no sentido de que a relação entre uma e outro existem, mas apenas porque a função da legislação é regular, impor limites, e de que em um momento de crise, *sob uma legislação flexibilizada*, aí, sim, os primeiros a ser prejudicados são os setores menos organizados, como os dos trabalhadores.

A legislação trabalhista, na opinião do representante da MRH Gestão, é a grande promotora e mantenedora da informalidade, pelas razões que apresenta a seguir:

O que existe é a informalidade. Porque o trabalho existe e uma remuneração por ele, embora o trabalhador seja excluído dos benefícios. O que algumas empresas fazem é que fogem da formalidade, empregam uma parte e outra não. A contratação de pessoas é imperiosa dada à necessidade da empresa de operar seus negócios. A rigidez da legislação complica a relação trabalhista e ajuda a gerar o subemprego, a informalidade contribui para o emprego marginal. A condição de informalidade não é boa para a empresa, ela corre um risco muito grande em face das relações trabalhistas, é ruim para o trabalhador e para a empresa, é ruim para todo mundo. Essa pressão do cumprimento da legislação é terrível para as pequenas empresas, principalmente se somada à carga tributária que recai sobre a empresa. A legislação trabalhista acaba por contribuir com a informalidade.

Para essa categoria, verifica-se é que o crescimento econômico do País tem influência direta na redução do número de desempregados. Culpar a legislação parece fácil, principalmente quando se vislumbra uma crise econômica, mas o que se dá é que, para o capital continuar lucrando, muito melhor será reduzir os postos de trabalho, mais uma prova de sua supremacia.

4.3.7 Sugestões para que as atualizações na legislação trabalhista brasileira não impliquem diminuição dos direitos dos trabalhadores nacionais

Com relação a esse ponto, as informações prestadas, em sua maioria pertinentes, há que se mencionar, envolvem desde soluções contingenciais e específicas, como a fornecida por um dos juízes do trabalho ao entender que na regulamentação do art. 7º da Constituição Federal de 1988 reside a única e necessária forma de se repartir os benefícios entre patrão e empregado e reduzir os

problemas que abundam nessa seara, implicando que “Não teríamos direitos em exagero, nem teríamos essa flexibilização por baixo cortando direitos dos trabalhadores”, até incitação a tomadas de medidas radicais e reacionárias, como preconiza o outro dos magistrados, que colaborou para a realização deste trabalho com suas opiniões, quando afirma que “A solução é mudar completamente o sistema, resistir a todas essas mudanças e revogar a legislação que permite a terceirização. Aqui no Brasil se chegou ao ponto de ter que dar dinheiro ao povo, senão o povo morre de fome. Acho possível a luta, temos que tomar cada vez mais consciência. Chamar os intelectuais à responsabilidade”.

Outro dos entrevistados, por sua vez, aponta para a necessidade de ambas as partes cederem em suas reivindicações, implicando, obviamente, a existência de sacrifícios para empregadores e empregados, explicando que “Alguns direitos trabalhistas são, na minha opinião, um pouco abusivos; creio que a distribuição de lucros seria uma boa condição para não diminuir os direitos em dinheiro”.

Para o representante do IDT, a solução é muito clara, requerendo a tomada de algumas decisões, implicando tanto a definição do tipo de mudança que se almeja implementar, quanto o envolvimento de todos os setores interessados, cujas vozes precisam ter o mesmo valor nas discussões, a renúncia, por parte do empresariado, à adoção de qualquer medida que atinja, em essência, as garantias sociais/trabalhistas, e a formação de um pacto que se destine a criar, manter e garantir empregos decentes.

Enquanto o representante do DIEESE sugere a revogação da lei do “banco de horas” e, pelo menos parcialmente, da lei da terceirização, o fim da redução de jornadas, da demissão imotivada, com a consequente ratificação da Convenção nº 158 da OIT, o representante da SDE contemporiza acerca do “banco de horas” e da terceirização, admitindo-os desde que coordenados com a participação da classe trabalhadora e assumidos com honestidade, sem desvio de sua finalidade, como ocorre na prática, pelas empresas, mas, para tanto, conclama a sociedade a ser sujeito social, participe direto dessa seriedade laboral, com sindicatos diligentes, para que não se vislumbrem tantos desvios, como se veem hoje, e exprime

O grande desafio que está posto hoje para a classe trabalhadora [...] é voltar a ser um sujeito social, sujeito social fundamental na história da humanidade e nesse estágio de desenvolvimento tecnológico. É preciso que se reconquiste uma série de avanços, que se teve em termos de movimento sindical, que está passando por um processo de descenso muito grande, é preciso que o movimento sindical entenda essas questões da fragmentação do mundo do trabalho, que entenda essa pulverização da classe trabalhadora, que não é mais aquela classe que você tinha naquela época da primeira e segunda revolução industrial, agora temos uma classe trabalhadora muito mais diversificada, muito mais heterogênea, que tem várias alternativas de trabalho, que não parece dar mais conta dessa nova realidade

Por último, o representante da MRH Gestão apresenta como alvitre a definição, como acontece nos juizados especiais, de um valor mínimo a partir do qual as reclamações trabalhistas subiriam para os tribunais trabalhistas; o que ficasse abaixo desse valor seria resolvido administrativamente, por arbitragem, na própria empresa, o que contribuiria, em sua opinião, para a redução da sobrecarga na instância trabalhista, e para a redução dos custos de fiscalização do trabalho, aproveitando o momento para reforçar o seu entendimento de que urge a realização das reformas trabalhista e previdenciária, sobretudo para diminuir o problema do desemprego que considera, como já visto anteriormente, um problema de excesso de regulamentação. Em razão, todavia, dos diversos pontos abordados nos itens anteriores, em especial o que se tratou como enfraquecimento dos sindicatos laborais, a proposta ora cuidada expressa um grande risco para o trabalhador. Veja-se a proposta nas palavras do próprio entrevistado

O excesso de regulamentação causa o acúmulo de causas nos Tribunais do Trabalho, que tem um custo elevadíssimo para manter a estrutura. Na minha opinião, os processos trabalhistas até um valor X não deveriam ir para os tribunais, deveriam ser resolvidos administrativamente com árbitros na própria empresa, chama o árbitro e ele resolve, como na justiça americana, não é qualquer coisa que sobe aos Tribunais. A flexibilização reduziria ainda os custos da fiscalização do trabalho, o fiscal, ao invés de vir “jogar pedras na empresa” deveria ser um árbitro, um agente de conciliação, ao invés de se pagar o que se paga para manter os fiscais, e não se consegue resolver a questão do desemprego, que é uma questão de excesso na regulamentação, não há fiscal que resolva isso, enquanto não se resolver as causas.

A realidade brasileira não permite negociar direitos trabalhistas, não é possível falar em representatividade laboral. Mesmo com a presença de leis ordinárias e da segurança dos direitos sociais constitucionalizada, depara-se uma justiça trabalhista abarrotada de causas, na maioria das vezes albergadas em desvio de direitos básicos. O trabalhador precisa ser visto como partícipe do sucesso

econômico de uma sociedade, e não como cedente de mão-de-obra em troca de condições mínimas apenas para sua sobrevivência.

5 TRABALHO SEM FUTURO E O FUTURO DO TRABALHO - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a pesquisa que ora se encerra, realizou-se uma análise histórica da relação trabalho-capital, procedendo-se, ao mesmo tempo, a uma verificação das etapas da consolidação de direitos no Brasil, que buscam resguardar o empregado para que não caia na vala da precarização, mesmo que muitos não consigam fugir dessa realidade, mantendo-se na informalidade ou compondo os elevados percentuais da taxa de desemprego.

Demonstrou-se, mediante o estudo dos diversos teóricos que se debruçam sobre a temática, que o trabalho, visto anteriormente como um instrumento de inserção social do indivíduo, cuja importância o elegeu como objeto de luta social intensa, resultando na sua elevação à circunstância de direito voltado para a proteção do hipossuficiente na relação de trabalho, o empregado ou trabalhador, e fortalecido constitucionalmente, assume, na sociedade contemporânea redesenhada por imposição de uma nova economia que atribui ao mercado o poder de escrever as novas regras da organização social, o papel de fonte geradora de toda a riqueza, tornando-se, assim, mercantilizado e descentrado, isso é, destituído de seu papel primeiro de elemento constitutivo de uma nova sociedade que privilegiasse o desenvolvimento de seus integrantes, como um todo, e não apenas servisse como fonte de acumulação do capital.

Os esforços encetados pelo capital para instaurar a liberdade de negociação sobre o contrato de trabalho, como se verdadeiro direito ao trabalho fosse, favorecem a afirmação da precarização das relações de trabalho como tendência, e abriu espaço para as discussões sobre flexibilização das leis trabalhistas, consideradas pelos executores da cartilha do ideário neoliberal como um impedimento à competitividade e ao crescimento econômico, contribuindo para a formação de uma massa vulnerável, socialmente precarizada, que passa a depender do trabalho para sobreviver, dispondo-se tanto a abrir mão de seus direitos legais em troca de uma ocupação, quanto a ir buscá-la na informalidade, dada a redução crescente e progressiva dos postos de trabalho.

A flexibilização em terras brasileiras, no âmbito da concretude, já é uma realidade inafastável, pois a Nação abriga um contingente populacional expressivo que não goza de proteção e segurança suficiente para impedir, sequer, que se submetam a quaisquer condições impostas pelos empregadores, cada vez mais orientados pelas possibilidades de maior realização de seus lucros a partir da exploração da força de trabalho, diante de trabalhadores incapazes de conquistar ou manter a dignidade em sua existência.

No que diz respeito à fase de campo da pesquisa, em que profissionais dos segmentos do governo, empresa e trabalhador opinaram sobre: Avaliação do mundo do trabalho e emprego na contemporaneidade; Fatores considerados responsáveis pela crise do emprego; Visão sobre a alegada rigidez da legislação trabalhista brasileira; Visão acerca da flexibilização das leis trabalhistas; Vantagens da flexibilização das leis trabalhistas para as empresas, governo e trabalhadores; Desvantagens da flexibilização das leis trabalhistas para as empresas, governo e trabalhadores; Relação entre legislação trabalhista e aumento de desemprego; e Sugestões para que as atualizações na legislação trabalhista brasileira não impliquem diminuição dos direitos dos trabalhadores nacionais, as entrevistas revelaram, inicialmente, a existência de duas claras posições antagônicas, no que diz respeito à flexibilização das leis trabalhistas, que são os pró-flexibilização e os antiflexibilização.

Reinterpretadas as falas dos sujeitos entrevistados, pode-se inferir que o fulcro da crise do desemprego encontra-se não nas leis trabalhistas, ditas por alguns como protecionistas e ultrapassadas, como querem fazer crer os defensores de sua flexibilização, mas na própria realidade econômica mundial, do mercado globalizado, das condições neoliberais, e da atitude empresarial instalada nacionalmente de, ante a menor possibilidade de abalo em sua lucratividade, descartar-se sumariamente daquele que deveria ser o seu principal ativo: o empregado.

Nesse sentido, o que se encontra, no Brasil, atualmente, não difere muito da realidade mundial, e muitos dos demais países, como é o caso da França, que desde 1982 já havia iniciado a flexibilização de seus direitos trabalhistas, da Itália e da Argentina, que já buscaram na flexibilização a resposta ao desemprego, mas não

alcançaram sucesso, ou seja, o desemprego e a crescente informalidade não foram extirpados.

Os Estados Unidos, no entanto, diferentemente dos países europeus, não implantaram uma política trabalhista, ou seja, sequer aderiram às convenções da OIT e nem mesmo por isso se deixa de vislumbrar o crescente desemprego nas terras ianques. A questão é de ordem socioeconômica, não legal.

Com relação aos fatores que impulsionam a crise do emprego, o entendimento obtido do confronto entre as mesmas vozes corrobora a inferência anterior de que o empregado e seus direitos são os primeiros alvos a ser focados pelo capital em tempos de crise, quando o ataque direcionado a questões como a reforma tributária, a má concentração de renda, o alto nível de corrupção na área pública, a taxação sobre a folha de pagamento, dentre outras, trariam resultados mais expressivos, que viriam, fatalmente, resultar na aproximação do equilíbrio social tão necessário para a sociedade como um todo.

Nesse contexto, num país como o Brasil, em que a precarização das relações trabalhistas está em toda parte, e o emprego informal ultrapassa em dados estatísticos o emprego formal, como acusar então os direitos trabalhistas pela alta taxa de desemprego?

São tantas e infundadas as justificativas para a flexibilização trabalhista que resta cada vez mais clara a intenção do capital de sufocar os poucos direitos conquistados, com um discurso inicialmente libertário, que prega a livre negociação. Num mundo de império do desemprego, essa “liberdade” só contribui para cancelar as colocações dos teóricos como Marx e Alves, só para citar alguns, feitas ao longo deste trabalho dissertativo, de que a voracidade do capital em acumular-se é insaciável.

Nesse sentido, falso também é o argumento de que o custo da mão-de-obra no Brasil inibe o emprego. O que enseja o desemprego, enfatiza-se, é a atual conjuntura de concentração de renda, a elevada carga tributária, a ausência de investimentos em qualificação de mão-de-obra, a distorcida ocupação de postos de trabalho - esses são os verdadeiros vilões.

O fato é que, mesmo diante de inúmeras emendas à legislação trabalhista brasileira, algumas delas apontadas no quarto capítulo desta pesquisa, muitos ainda julgam as normas laborais rígidas e parciais. A característica atribuída é a da rigidez, mas o único fundamento apresentado para que assim possam ser consideradas é o fato de tais leis não conceberem a supremacia do “negociado”, em face da relação empregado-empregador. Verifica-se, todavia, que não há norma trabalhista rígida no Brasil. Simplesmente o que não pode ser ainda alcançado, em face dos impedimentos constitucionais apontados no corpo deste trabalho, é o fim absoluto dos chamados direitos sociais.

No mesmo sentido, não obstante as vozes que se antagonizam em torno da flexibilização das leis trabalhistas, depreende-se é que esta, nos momentos da história nacional em que foi utilizada, não representou mudanças significativas na realidade brasileira, mas ao contrário, promoveu ainda mais desigualdade e aumento do desemprego.

Percebeu-se que os defensores da flexibilização o fazem sob o fundamento de garantir a manutenção da competitividade empresarial e reduzir o nível de desemprego, mas a verdade é que o crescimento econômico do País tem influencia direta na redução destes números. Culpar a legislação parece fácil, principalmente quando se vislumbra uma crise econômica, mas ocorre é que o capital continua querendo manter seu nível de lucratividade, mostrando sua supremacia.

Tem-se o fato de que a atual conjuntura brasileira não permite negociar direitos trabalhistas, e não apresenta segurança na representatividade laboral. Mesmo contando com diversas leis ordinárias e com a constitucionalização dos direitos sociais, o que se possui é uma justiça trabalhista abarrotada de causas, em sua maioria baseadas no desvio de direitos básicos.

Nessa condição de supremacia do capital, como ponderado por um dos entrevistados, o trabalhador deve ser visto como sujeito social, como partícipe do sucesso econômico de uma sociedade, e não como cedente de mão-de-obra em troca de condições mínimas apenas para sua sobrevivência. E assim deve se portar, sob pena de ruir, pois, para que possa se reproduzir como força de trabalho e ainda

permanecer humano, há que lhe ser garantido o exercício de um trabalho digno, capaz de lhe proporcionar o suprimento, no mínimo, de suas necessidades mais elementares.

Dessa forma, os direitos precisam ser respeitados e o Governo necessita controlar a evasão descomedida de seu caixa, por propostas indecorosas de seus congressistas. Ainda é necessário que a carga tributária seja revista e trabalhada com responsabilidade. O trabalhador não pode continuar pagando em razão da imoralidade instalada. Os reais culpados precisam ser apontados, mas tal diagnóstico se complica, principalmente quando se verifica, como na pesquisa de campo, que os diversos segmentos apontam problemas arrimados em sua óptica.

Quanto ao objetivo maior deste estudo, residente na proposta de analisar se a flexibilização dos direitos trabalhistas se faz necessária à manutenção da mão-de-obra trabalhadora, verificou-se que a indicação de flexibilização das leis nada mais é do que uma forte manobra do capital, em busca sempre de se reafirmar, para produzir ainda mais lucro e fortalecer suas raízes neoliberais, utilizando-se da mitigação dos direitos dos trabalhadores brasileiros com esse fim.

Considera-se, dessa forma, validada a premissa norteadora desta investigação de que é ao capital que serve, em primeira mão, a reforma trabalhista, especialmente por ser um caminho seguro e direto para a redução de um possível passivo trabalhista, e de que as discussões abertas encetadas em seu interior, até o presente momento, se dedicaram tão-somente às questões de natureza sindical, enquanto, gradual, silenciosamente e por trás dos bastidores, avança, ao longo dos anos, a reforma da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como se evidenciou, no transcurso da realização desta pesquisa, indo de encontro à fala constante de rigidez da legislação trabalhista, que são inúmeras as hipóteses de flexibilização das leis, já em pleno vigor, no País, como o “banco de horas”, a terceirização de mão-de-obra, as cooperativas, o contrato por tempo determinado, dentre outras.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1988.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva**: ensaios de Sociologia do Trabalho. 2. ed. Londrina: Práxis, 2007.

_____. **O novo (e precário) mundo do trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005.

_____. **Trabalho e mundialização do capital**: a nova degradação do trabalho na era da globalização. Londrina: Práxis, 1999.

ANTUNES, Ricardo et al. **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**: reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra. 2. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

_____. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralização do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; Campinas/SP: Ed. UNICAMP, 1995.

_____. **Os sentidos do trabalho**: *ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa, Edições 70, 1977.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade e ambivalência**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BÍBLIA Sagrada. **Contendo o Velho e o Novo Testamento**. Reedição da versão do Padre Antônio Pereira de Figueiredo. Padre Santos Farinha (Org.). Edição aprovada pelo Eminentíssimo Senhor D. Carlos Carmelo de Vasconcelos Motta. DD. Cardeal Arcebispo de São Paulo. V. 1. São Paulo: Editora das Américas, 1950.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Constituição Federal Anotada**. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2001.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

CASSIRER, Ernst. **Antropologia filosófica**: ensaio sobre o homem. São Paulo: Mestre Jou, 1977.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. 5. edição. Petrópolis: Vozes, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2007.

DEMO, Pedro. **Pesquisa e informação qualitativa**: aportes metodológicos. Campinas, SP: Papyrus, 2001.

DIEESE. A Convenção 158 da OIT e a garantia contra a dispensa imotivada. **Nota Técnica nº 61**, março de 2008. Disponível em: <<http://www.vigilantecntv.org.br/Dieese/nota%20tecnica%2061%20-%20RatificacaoConvencao158rev.pdf>>. Acesso em: 28 jan. 2008.

ELI, Cláudio. CLT: um problema que causa apreensão entre economistas. **Financeone**. 2002. Disponível em: <<http://www.financeone.com.br/noticia.php?lang=br&nid=3865>>. Acesso em: 25 jan. 2009.

ENGELS, Friedrich. **Do socialismo utópico ao socialismo científico**. Ciberfil. EbooksBrasil, maio 2001. (Domínio Público). Disponível em: <<http://www.ebooksbrasil.org/historico/maio2001.html>>. Acesso em: 15 jan. 2009.

FLICK, U. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Bookman, 2004.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. **A aplicação do princípio protetor no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2001.

HABERMAS, Juergen. A nova intransparência: a crise do Estado do Bem-Estar Social e o esgotamento das energias utópicas. **Novos Estudos**, nº 18. CEBRAP, set. 1987, p. 103-114.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na Pós-Modernidade**. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

HOBBSAWM, Eric J. **Sobre História**. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

LIMA NETO, Arnon. **Cooperativas de trabalho**: intermediação de mão-de-obra e subtração de direitos dos trabalhadores. Curitiba: Juruá, 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2004.

MARX, Karl. Contribuição à crítica da economia política. In: FERNANDES, Florestan (org.). **Marx-Engels**: história. São Paulo: Ática, 1983. p. 233-234.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. 1848. Disponível em: <<http://www.culturabrasil.org/manifestocomunista.htm>>. Acesso em: 15 jan. 2009.

MENEGASSO, Maria Ester. O trabalho, a ocupação e o emprego. **Revista de Negócios**, v. 5, n. 1, 2000, p. 15-24.

MTE. **Agenda Nacional do Trabalho Decente**. 2006. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=237>. Acesso em: 08 fev. 2009.

NIETZSCHE, Friedrich. **Para além do bem e do mal**: prelúdio a uma filosofia do futuro. Texto integral. São Paulo: Martin Claret, 2005. (Coleção a Obra-prima de cada Autor).

OFFE, Claus. Trabalho: a categoria-chave da sociologia? **Revista Brasileira de Ciências Sociais – RBCS**. V. 4, nº. 10, jun. 1989a, p. 5-20.

_____. **Problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade de trabalho**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989b.

ONU. Nações Unidas no Brasil. **Declaração dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php>. Acesso em: 20 jun. 2007.

PASTORE, José. Reforma Trabalhista: O que pode ser feito? **Cadernos de Economia da FECOMERCIO**, novembro de 2006. Disponível em: <<http://www.josepastore.com.br/artigos/relacoestrabalhistas/303.htm>>. Acesso em 31 jan. 2008.

_____. **A Modernização das Instituições do Trabalho** - Encargos Sociais Reformas Trabalhista e Sindical. São Paulo: LTR Editora Ltda, 2005.

_____. **A Reforma das Instituições do Trabalho**. São Paulo: Instituto Tancredo Neves - ITN, 2001.

_____. **Tecnologia e Emprego**. Coleção José Ermírio de Moraes. São Paulo: CNI, 1998.

_____. **O Desemprego tem Cura?** São Paulo: Makron Books, 1998.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**: 5. ed. São Paulo: LTr, 2003.

POUCHMAN, Márcio. **O emprego na globalização**: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.

_____. **O trabalho sob fogo cruzado**: exclusão, desemprego e precarização no final do século. São Paulo: Contexto, 1999.

_____. **Desenvolvimento, trabalho e solidariedade**: novos caminhos para a inclusão social. Campinas/SP: Cortez, 2002.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**. São Paulo: Makron Books, 1996.

SANNETT, Richard. **A corrosão do caráter**. Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SANTOS, João Bosco Feitosa dos. **O avesso da maldição do Gênesis**: a saga de quem não tem trabalho. São Paulo: Annablume; Fortaleza: Secretaria da Cultura e Desporto do Governo do Estado do Ceará, 2000.

SEVERO, Valdete Souto. As cooperativas de trabalho. **Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, ano 22, v. 262, n. 2, p. 36, out. 2005.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Flexibilização, desregulamentação e o Direito do Trabalho no Brasil. 1995. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso B. et alii (org), **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações**. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

SOUZA FILHO, Roberto Murillo de. A flexibilização da Legislação do Trabalho no Brasil. **Revista Espaço Acadêmico**, nº 36, maio de 2004. Disponível em: <<http://www.espacoacademico.com.br/036/36csouza.htm>>. Acesso em: 23 jan. 2008.

TST. **Pochmann defende código para trabalhadores excluídos da CLT**. 2003. Disponível em: <http://www.direito2.com.br/tst/2003/abr/8/pochmann_defende_codigo_para_trabalhadores_excluidos_da_clt>. Acesso em: 26 jan. 2009.

USHER, R.; EDWARDS, R. **Postmodernism and education**. London: Routledge, 1994.

VANTUIL, Abdala. Cooperativas de trabalho. **Revista LTR**. São Paulo, n. 5, maio 1996.

VERGARA, Sylvia Constant, **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. Texto integral. São Paulo: Martin Claret, 2006.

APÊNDICE

APÊNDICE A – Roteiro da entrevista

Roteiro da entrevista sobre a flexibilização das leis trabalhistas

1 Dados de identificação do entrevistado

Nome completo: _____

Ocupação: _____

Tempo de serviço: _____

2 Questões

a) Que avaliação você faz do mundo do trabalho (trabalho e emprego) na atualidade?

b) Quais os principais fatores responsáveis pela crise do emprego?

c) Qual sua opinião sobre a alegada rigidez da legislação trabalhista brasileira?

d) Qual o seu entendimento acerca da flexibilização das leis trabalhistas?

e) Que vantagens podem advir da flexibilização das leis trabalhistas:

Para as empresas? _____

Para o governo? _____

Para os trabalhadores? _____

f) Que desvantagens podem advir da flexibilização das leis trabalhistas:

Para as empresas? _____

Para o governo? _____

Para os trabalhadores? _____

f) Na sua opinião, há relação entre legislação trabalhista e aumento de desemprego?

g) Que sugestões você tem para que as atualizações na legislação trabalhista brasileira não impliquem diminuição dos direitos dos trabalhadores nacionais.

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)