

Maria Cristina Alves Delgado de Ávila

**A Flexibilização das condições de trabalho e os Direitos Fundamentais
na região de Volta Redonda e Barra Mansa**

Lorena
2009

Unisal

Livros Grátis

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

Milhares de livros grátis para download.

Maria Cristina Alves Delgado de Ávila

**A Flexibilização das condições de trabalho e os Direitos Fundamentais
na região de Volta Redonda e Barra Mansa**

Dissertação apresentada como exigência parcial
para obtenção do grau de Mestre em Direito à Comissão
Julgadora do Centro Universitário Salesiano, sob a orientação
da Profª Drª Grasielle Augusta Ferreira Nascimento

Lorena
2009

Autor: Maria Cristina Alves Delgado de Ávila

Título: A Flexibilização das condições de trabalho e os Direitos Fundamentais na região de Volta Redonda e Barra Mansa

Dissertação apresentada como exigência parcial
para obtenção do grau de Mestre em Direito,
do curso de Direito na Unisal.

Trabalho de Conclusão de Curso defendido e aprovado em____/____/_____, pela
comissão julgadora:

Prof. Dr. Ivan Martins Motta – PUC/SP

Profª Drª Maria Aparecida Alkmin – UNISAL/Lorena

Profª Drª Grasielle Augusta Ferreira Nascimento – UNISAL/Lorena

Lorena
2009

Dedico este trabalho aos meus pais,
pela força e pelos momentos de
compreensão pela minha ausência.

A todos os meus irmãos, professores e amigos
que acreditaram que eu poderia vencer, e em
especial a minha irmã Silvia que muito me ajudou.

Ao meu tio José Magno, que é uma pessoa
maravilhosa e inteligente, que sempre tem
uma palavra amiga para ajudar
e fazer repensar.

Aos meus alunos que me dão
força para continuar e querer mais.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus e meus amigos espirituais pois presentes em minha vida.

A todos os professores que sempre foram éticos e amigos ao longo de toda essa jornada, e em especial a minha Orientadora Professora Dr^a Grasielle, que sempre me deu força e me mostrava que seria capaz de tudo, compartilhando momentos inesquecíveis e me passando sua sapiência de uma forma tranqüila e apaziguadora.

Não posso de forma alguma deixar de agradecer a três amigas, irmãs muito especiais, que fazem parte da minha vida, e sempre me dão força nos momentos difíceis e me mostram que sempre existe um amanhã. Obrigada Mariza, Maria Lúcia e Rosemary, amo vocês de coração.

Agradeço ainda ao Centro Universitário de Barra Mansa, pela possibilidade da ajuda dada, assim como minha Coordenadora Marlene, que é uma pessoa que torce e faz acontecer, mesmo nos piores momentos.

“O novo paradigma produtivo exige um esforço redobrado, que supere os enfoques convencionais da economia do trabalho com ênfase nos mecanismos econômicos e da sociologia do trabalho com ênfase na situação dos assalariados. O desafio é compreender a lógica de seletividade e de exclusão do mercado de trabalho e o processo de construção social de identidades no contexto da precarização e da exclusão.”

(CATTANI, 2000, p. 61)

RESUMO

O trabalho apresentado tem como objetivo uma reflexão se a flexibilização das condições do contrato de trabalho, quando concretizadas ferem ou não os direitos fundamentais, posto que esbarrariam na dignidade da pessoa humana, como cidadão trabalhador que merece respeito junto ao meio social. Para tanto, se dará ênfase a situação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. Partindo daí se verificará como fica a relação ética e responsabilidade social das empresas dentro desse contexto, atrelando-as ao próprio fenômeno da flexibilização e como a mesma pode surtir efeitos no contrato de trabalho subordinado, incluindo aqui a posição sindical. Em consequência, se faz uma pesquisa junto aos instrumentos normativos firmados nos anos de 2007 e 2008, numa região de tradição industrial no interior do Estado do Rio de Janeiro, limitando-se as cidades de Volta Redonda e Barra Mansa, para verificar como vem sendo negociado tal instrumento em termos de flexibilização.

Palavras-chave: Direitos fundamentais. Ética e responsabilidade social. Flexibilização.

ABSTRACT:

The purpose of the paper presented is a consideration whether the flexibilization of the working contract conditions, whenever rendered, goes against the fundamental rights, since it would collide with the dignity of the human being, as a working citizen worthy of respect in his social ambient. Therefore, the emphasis will be given on the situation of the fundamental rights on the working relations. From that, it will be verified the ethical relation and the social responsibility of the companies within such context, linking them to the flexibility phenomenon itself, and how it can be effective on the subordinate working contract, here included the labor union position. As a consequence, a research was made on the normative instruments established in 2007 and 2008, on a traditional industrial area in Rio de Janeiro inner state, limited to the Volta Redonda and Barra Mansa cities, in order to verify how such instrument has been negotiated in terms of flexibilization.

Key-words: Fundamental Rights. Ethics and Social Responsibility. Flexibilization

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	14
2.1 Proteção e visão moderna	14
2.2 Princípios básicos do Direito do Trabalho	27
2.3 A limitação através da subordinação	34
2.4 A correlação dos Direitos Fundamentais no âmbito das Relações de Trabalho	40
3 A EMPRESA E SUA RELAÇÃO ÉTICA	52
3.1 A Ética Empresarial	52
3.2 Responsabilidade social e função empresarial	61
3.3 A integração empresa / Empregados / sociedade com base no respeito aos Direitos Humanos: Trabalho Decente	74
4 A FLEXIBILIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E SUA REPERCUSSÃO NO CONTRATO SUBORDINADO	81
4.1 A visão globalizada	81
4.2 A flexibilização da relação laboral	93
4.3 A função sindical e sua importância junto à flexibilização	102
4.4 O <i>Pacto Sunt Servanda</i> na relação do trabalho subordinado	111
5 FLEXIBILIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS NUMA REGIÃO COM FORTE TRADIÇÃO INDUSTRIAL NO INTERIOR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, COM ÊNFASE NA CIDADE DE BARRA MANSA E VOLTA REDONDA	115
5.1 A situação geoeconômica de Volta Redonda e Barra Mansa e sua interferência nas negociações coletivas	115
5.2 Confronto e negociação em torno das relações de trabalho: a ação sindical em face das modificações surgidas	126
5.3 A prática jurídica junto aos órgãos jurisdicionais	141
6 CONCLUSÃO	147
7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	153

AVILA, Maria Cristina Alves Delgado de.

Av55f A Flexibilização das condições de trabalho e os Direitos Fundamentais na região de Volta Redonda e Barra Mansa / Maria Cristina Alves Delgado de Ávila – Lorena: UNISAL, 2009. 166 f.

Dissertação (Mestrado em Direito). Centro Universitário Salesiano de São Paulo.

Orientador: Profª Drª Grasielle Augusta Ferreira Nascimento.

Inclui bibliografia.

1. Direitos fundamentais. 2. Ética e responsabilidade social. 3. Flexibilização.

CDU – 34:331:342

1 INTRODUÇÃO

O processo de universalização dos direitos humanos desponta na segunda metade do século XIX, a partir da edição dos primeiros tratados internacionais de direitos humanitários de combate à escravidão e de regulação dos direitos do trabalhador assalariado. A pessoa humana é a detentora da dignidade e de uma série de direitos. Por isto a necessidade de universalização dos direitos humanos em sua plenitude.

O processo de globalização, intensificado no final do século XX, traz uma série de transformações no campo político, econômico e social, para além do rápido desenvolvimento tecnológico e informacional. São exemplos dessas alterações a quebra de fronteiras nacionais, com a formação de blocos comerciais – zonas de livre comércio e de mercado comum –, e a conseqüente relativização da noção de soberania nacional, bem como a supremacia da democracia formal e a valorização do papel regulador do Estado.

No campo econômico, tem-se o avanço do neoliberalismo e da revivificação do mercado, enquanto no campo social, verifica-se a fluidez nas relações e o conflito entre a tradição e a modernidade. Estes novos desenhos trazem conseqüências para o Direito, como a valorização das liberdades públicas em detrimento dos direitos sociais e a necessidade, cada vez maior, de flexibilização do Direito.

Tem-se, então, que o capitalismo global não presta conta a quem quer que seja, fazendo com que o Estado contemporâneo não tenha meios e/ou instrumentos para efetivar a regularização da economia global, o que faz com que a polarização mundial se agrave entre os países ricos e pobres. Com isso, a globalização faz com que a competitividade entre empresas aumente, acarretando, em conseqüência, a aceleração em massa da revolução tecnológica, para que os capitais tenham condições de competir no mercado globalizado, o que causa o aumento do índice do desemprego, pois cresce o volume de postos de trabalho extintos, em função da substituição do homem pela tecnologia.

O desequilíbrio entre a oferta reduzida e a procura alta por postos de trabalho faz com que o desemprego aumente de forma acelerada e que ocorra a desvalorização do trabalho do ser humano, que se vê preso a situações de troca totalmente injustas que, sem dúvida, ferem os direitos fundamentais do homem enquanto cidadão na sociedade.

Tais situações redundam na modernização do Direito do Trabalho, e uma das principais saídas nesse campo é a adoção da flexibilização. Porém, a controvérsia entre economistas, sociólogos, filósofos, doutrinadores, empresários e sindicalistas é grande, levando em consideração que existem visões diversas acerca do seu significado. Muitos autores do direito entendem a flexibilização como desregulamentação, sob o argumento da supremacia do capital sobre o trabalho, situação que geraria desníveis sociais cada vez maiores.

Entretanto, outros autores advogam que esse direcionamento não atenderia a visão constitucional vigente fundamentada na preservação da dignidade da pessoa humana, os princípios dos direitos sociais e os próprios princípios do direito do trabalho. Este conjunto serviria de fator inibidor das mudanças pretendidas, embora algumas delas já estejam dispostas na própria Constituição Federal de 1988.

Assim, tenta-se demonstrar que há necessidade de um comprometimento com a promoção da cidadania, mesmo quando se fala em desenvolvimento da sociedade nos seus diferenciais competitivos. Para tanto, as empresas devem assumir uma postura comprometida com o bem estar dos seus empregados e da sociedade, sem apenas olhar pelo lado da lucratividade, uma vez que os princípios maiores da pessoa humana, enquanto agente de transformação e cidadãos, devem ser respeitados, posto que a dignidade da pessoa humana é uma constante em qualquer relação. Inclusive, nas relações empresariais, em seus mais diversos aspectos, quer como fornecedor, empregador, ou simplesmente como parte de uma sociedade.

No presente trabalho, pretende-se fazer uma reflexão sobre se a flexibilização acaba ou não ferindo os direitos fundamentais e, por conseqüência, a dignidade da pessoa humana, enquanto trabalhador sujeito de direitos e cidadão em uma sociedade. Para tanto, se enfrenta os principais aspectos dos direitos humanos, os impactos que advém da globalização, com seu reflexo nas relações de trabalho, através da flexibilização.

Nesse contexto, também se faz necessário vislumbrar como se desenvolve o processo da ética empresarial e da responsabilidade social diante desses novos paradigmas. No entanto, não se abordará as diversas formas que este processo pode apresentar. O assunto será tratado de forma geral, para que se observe a correlação dos temas com as relações de trabalho e suas possíveis interferências.

A partir do desenvolvimento do tema, focado nos princípios dos direitos fundamentais, será possível refletir se o trabalhador poderá, no âmbito da relação de

trabalho, exercer na plenitude os Direitos Fundamentais e, se a flexibilização de certas condições do contrato de trabalho não violaria e/ou colocaria em risco esses princípios.

Neste trabalho, pretende-se enfatizar a flexibilização face aos direitos humanos e a sua repercussão no campo social, bem como o papel dos sindicatos nesse novo contexto, onde se vê o abalo das estruturas sociais até então existentes. No entanto, não se pretende esgotar o tema e, tampouco, discorrer sobre os tipos de correntes flexibilizadoras.

Objetiva-se, então, ter condições de pensamentos reflexivos diante desses quadros e, principalmente, estabelecer uma correlação com a realidade de uma região com forte tradição industrial no interior do estado do Rio de Janeiro, com ênfase nas cidades de Volta Redonda e Barra Mansa. Através de uma análise dos instrumentos negociais dos anos de 2007 e 2008, verificando se ocorreu ou não formas de flexibilização para que, a partir de então, se possa criar na mente daqueles que tiverem acesso ao trabalho, reflexões sobre as questões basilares que hoje são vivenciadas pelas empresas e pelos empregados, no sentido de, se as mesmas estariam ou não atendendo às bases norteadoras dos direitos fundamentais, dentro dessa aldeia global.

2 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2.1 Proteção e visão moderna

Após a Segunda Guerra Mundial deu-se o início do Movimento Internacional dos Direitos Humanos visando estabelecer garantias e mecanismos que tivessem como impedir o que já se tinha visto: genocídio e tragédias impostas na época do regime nazista. Diante deste contexto surge a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que tinha como objetivo servir como um novo e diferente paradigma ético, para toda a comunidade internacional (CATÃO, 2005, p. 362).

Assim, o marco da concepção dos direitos humanos foi a aprovação da Declaração Universal dos Direitos do Homem, em 10 de Dezembro de 1948 (*apud* ALENCAR, 1990, p. 107 - 111), na qual ficou estabelecido que a liberdade, a justiça e a paz do mundo seriam uma meta universal dos povos e que, para operacionalizá-la, haveria a necessidade do reconhecimento da dignidade de todos os seres humanos. Estes deveriam ter acesso aos bens da vida, que lhe assegurariam saúde, bem-estar e o pleno desenvolvimento de suas potencialidades, uma vez que há a necessidade de se respeitar o homem como cidadão, valendo nesse ponto a afirmação de Serrano (2005, p. 106) ao dispor que:

A Declaração Universal dos Direitos Humanos aprovada pela ONU, em 10 de dezembro de 1948, por exemplo, ao realçar a proteção do direito ao trabalho, à vida e à segurança social, foi considerada a base de todo o desenvolvimento posterior dos direitos do homem.

A Declaração teve relevância e suprema importância, justamente por ser um marco do respeito daqueles que se preocupam com a liberdade e os direitos do homem, como um todo, além de ser considerado o parâmetro a ser seguido pelo constitucionalismo liberal (FERREIRA FILHO, 2007, p. 19). Poderíamos citar diversos outros instrumentos legais, porém, o presente trabalho se limitará à Declaração como o norte e mais relevante instrumento para realmente demonstrar que há a necessidade de se respeitar o próximo para que assim se possa respeitar e atender aos maiores anseios da Sociedade como um todo.

Comparato (2006b, p. 225) reafirmando a posição acima, deixa bem claro que, a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos, se teve o reconhecimento da igualdade essencial de todo ser humano em sua dignidade de pessoa e não a prevalência de determinada raça sobre a outra, sob pena de se expor a risco a sobrevivência de todos. Para tanto afirma que:

Inegavelmente, a Declaração Universal de 1948 representa a culminância de um processo ético que, iniciado com a Declaração de Independência dos Estados Unidos e a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, da Revolução Francesa, levou ao reconhecimento da igualdade essencial de todo ser humano em sua dignidade de pessoa, isto é, como fonte de todos os valores, independentemente das diferenças de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição, como se diz em seu artigo II. E esse reconhecimento universal da igualdade humana só foi possível quando, ao término da mais desumanizadora guerra de toda a História, percebeu-se que a idéia de superioridade de uma raça, de uma classe social, de uma cultura ou de uma religião, sobre todas as demais, põe em risco a própria sobrevivência da humanidade.

O autor ressalta ainda (2006b, p. 224) que é ultrapassada a afirmativa de que a Declaração seria apenas uma etapa preliminar à adoção de um pacto ou mesmo de um tratado internacional, posto que tal colocação seria excessiva de formalismos:

Reconhece-se hoje, em toda parte, que a vigência dos direitos humanos independe de sua declaração em constituições, leis e tratados internacionais, exatamente porque se está diante de exigências de respeito à dignidade humana, exercidas contra todos os poderes estabelecidos, oficiais ou não. (...)

Já se reconhece, aliás, de há muito, que a par dos tratados ou convenções, o direito internacional é também constituído pelos costumes e os princípios gerais de direito, como declara o Estatuto da Corte Internacional de Justiça (art. 38). Ora, os direitos definidos na Declaração de 1948 correspondem, integralmente, ao que o costume e os princípios jurídicos internacionais reconhecem, hoje, como normas imperativas de direito internacional geral (*jus cogens*). A própria Corte Internacional de Justiça assim tem entendido. Ao julgar, em 24 de maio de 1980, o caso da retenção, como reféns, dos funcionários que trabalhavam na embaixada norte-americana em Teerã, a Corte declarou que "privar indevidamente seres humanos de sua liberdade, e sujeitá-los a sofrer constrangimentos físicos é, em si mesmo, incompatível com os princípios da Carta das Nações Unidas e com os princípios fundamentais enunciados na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Portanto, os Direitos Humanos superam qualquer outro princípio, pois buscam algo maior que é a paz social e o respeito ao Homem enquanto cidadão livre em uma sociedade, colocando-se como essenciais aos fundamentos Constitucionais, visando, conforme assinalado por Moraes (2000, p. 20), "consagrar o respeito à dignidade

humana, garantir a limitação de poder e visar o pleno desenvolvimento da personalidade humana.”

Existem diversas colocações acerca dos Direitos Humanos quanto à necessidade de sua plena existência, sendo interessante destacar a colocação de Landscheck, ao citar Dalmo Dallari (2007, p. 103), afirmando que direitos humanos representam:

(...) uma forma abreviada de mencionar os direitos fundamentais da pessoa humana. Esses direitos são considerados fundamentais porque sem eles a pessoa humana não consegue existir ou não é capaz de se desenvolver e de participar plenamente da vida.

A doutrina dos direitos fundamentais teve uma grande capacidade de incorporar e vencer desafios, o que perdura até os nossos dias, tanto que doutrinadores como Ferreira Filho (2007, p. 15) ressaltaram a possibilidade de dividi-la em três gerações. Na primeira, enfrenta-se o problema do arbítrio governamental com as chamadas liberdades públicas. Já na segunda, enfrenta-se os grandes e incontroversos desníveis sociais, através dos chamados direitos econômicos e sociais, que são os mais ressaltados, como no âmbito do direito do trabalho. Finalmente, na terceira geração encontramos a luta pela qualidade de vida humana e o combate a outras mazelas, atribuindo-se o nome de direitos da solidariedade. Nos direitos da solidariedade pode ser citado como exemplo o direito à paz, ao desenvolvimento, ao meio ambiente, o respeito ao patrimônio comum da humanidade e outras situações que envolvem a sociedade como um todo, em seus níveis mais amplos em prol da comunidade.

Enfatizando esta questão, Ferreira Filho (2007, p. 6) afirma que:

Na verdade, o que aparece no final do século XVII não constitui senão a primeira geração dos direitos fundamentais: as liberdades públicas. A segunda virá logo após a primeira Guerra Mundial, com o fito de complementá-la: são os direitos sociais. A terceira, ainda não plenamente reconhecida, é a dos direitos de solidariedade.

As três gerações, como o próprio termo gerações indica, são os grandes momentos de conscientização em que se reconhecem "famílias" de direitos. Estes têm assim características jurídicas comuns e peculiares.

A Declaração determinou, ao mesmo tempo, os direitos fundamentais de primeira e segunda geração que são, respectivamente, as liberdades e os direitos sociais (FERREIRA FILHO, 2007, p. 53). Configura-se, portanto, que a Declaração é um instrumento internacional que interferiu de maneira direta nas relações dos direitos do

homem, em todos os seus aspectos, porque se volta inteiramente a proclamar os direitos do homem como o maior fundamento dos direitos humanos, o que vai servir para reger as diversas relações em sociedade, sendo o principal elemento de integração entre o direito interno de cada país e o direito internacional, visando o atendimento às suas normas, por serem imperativos à humanidade e ao bem estar social. Tal afirmativa é bem trabalhada por Comparato (2001, p. 16 - 17), que, quando se manifesta sobre o sistema de direitos humanos, afirma que ele se situa no ápice do ordenamento jurídico:

O que importa dizer, antes de mais nada, do sistema de direitos humanos, é que ele representa o principal elemento de integração do direito interno ao direito internacional, representando assim o núcleo pré-constitutivo da mencionada “sociedade universal do gênero humano”.

Na verdade, o sistema integrado de direitos humanos, nacional e internacional, comporta dois níveis: o do direito positivo e o do direito suprapositivo.

No primeiro, situam-se os chamados direitos fundamentais, isto é, os direitos humanos declarados pelos Estados, seja internamente em suas Constituições, seja internacionalmente por via de tratados, pactos ou convenções. A integração ao ordenamento nacional dos direitos fundamentais, declarados em tratados ou convenções internacionais, tende hoje a generalizar-se. A Constituição brasileira de 1988, como sabido, seguiu essa tendência, com a disposição constante de seu art. 5º, § 2º.

No nível suprapositivo, encontramos os direitos humanos que ainda não chegaram a positivar-se, mas que vigem, efetivamente, na consciência jurídica coletiva, nacional ou internacional.

Sem dúvida, existem diversos direitos humanos declarados pelo Estado, começando pelos termos da própria Constituição de 1988 que, na sua nomenclatura de Constituição cidadã, preserva sensivelmente esse contexto de manutenção incondicional dos direitos humanos, já que o bem maior a ser alcançado é o bem estar social, o que serve de parâmetro para as demais legislações infraconstitucionais, posto que as mesmas devem estar em consonância com os termos preconizados na Constituição.

Não há como falar em Direitos Fundamentais sem dar ênfase à dignidade da pessoa humana, uma vez que esta gera, dentre várias ações, os direitos fundamentais. Segundo alguns autores, estes direitos seriam negativos, justamente por conter atos que possam violar ou expor a sociedade a grandes e graves ameaças, e por outro lado, teriam as prestações positivas, quando o Estado tutela concretamente a sociedade, visando à proteção ilimitada da dignidade de todos. Tal questão é bem colocada por Sarlet (2005, p. 32), uma grande sumidade no assunto, quando expressa taxativamente que:

É justamente neste sentido que assume particular relevância a constatação de que a dignidade da pessoa humana é simultaneamente limite e tarefa dos poderes estatais e, no nosso sentir, da comunidade em geral, de todos e de cada um, condição dúplice esta que também aponta para uma paralela e conexa dimensão defensiva e prestacional da dignidade. Como limite, a dignidade implica não apenas que a pessoa não pode ser reduzida à condição de mero objeto da ação própria e de terceiros, mas também o fato de a dignidade gerar direitos fundamentais (negativos) contra atos que a violem ou a exponham a graves ameaças. Como tarefa, da previsão constitucional (explícita ou implícita) da dignidade da pessoa humana, dela decorrem deveres concretos de tutela por parte dos órgãos estatais, no sentido de proteger a dignidade de todos, assegurando-lhe também por meio de medidas positivas (prestações) o devido respeito e promoção.

É necessário ressaltar que os princípios do direito universal pertencem a uma ética de vida, assim como a uma ordem moral de vida entre os homens, que acabam por descobri-los, os aperfeiçoar e os transformar nesta moral essencial à convivência humana, claro que, com seu sentido de acordo com a própria experiência de cada um em busca do ideal, em prol de todos e na busca da paz social.

Importante, sem dúvida, em tal contexto a dignidade da pessoa humana, tanto que, continuando suas colocações, Sarlet (2005, p. 37) define dignidade da pessoa humana, como:

(...) a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Respeitando-se a dignidade da pessoa humana, na sua integralidade, se está, sem dúvida, respeitando e atendendo aos Direitos Fundamentais, posto que, intrinsecamente, estão ligados um ao outro e à plena vivência do homem em sociedade, já que objetivam a harmonia da vivência social. É de se observar que, em sua origem etimológica, dignidade vem do latim *dignitas*, com o significado de consideração, respeito, prestígio, ou seja, a qualidade daquilo que é digno e merece ser respeitado, tendo um significado infinito, diante das ações humanas e do objetivo que deve alcançar (SARLET, 2007, p. 30 - 33).

Na verdade, pode-se estabelecer que os direitos humanos assumem outra dimensão, uma vez que estão centrados na liberdade e não mais na propriedade, considerando-se esta como proteção contra o liberalismo, em tese exagerada, e mesmo

as barbáries, razão pela qual, eles exigem obrigações consideradas positivas por parte não só do Estado, mas de todos os indivíduos, ou seja, da sociedade. Do mesmo modo, deve-se observar que, quando se fala em liberdade, há de se respeitar a liberdade do outro, ultrapassando todos os limites, quer do próprio Estado ou mesmo dos indivíduos, pois passa a ser necessária a solidariedade, que é em prol do bem comum.

Assim, a dignidade é vista como algo absoluto, devendo ser total e indestrutível. Para tanto, não deve se estabelecer diferenças entre as pessoas, posto que, isso seria considerá-las inferiores umas as outras, redundando em não considerá-las como seres humanos. Por esta razão, a dignidade não pode, em hipótese alguma, ser perdida, em prol de valores supérfluos e sem qualquer sentido diante do ser humano e da sociedade (MAURER, 2005, p. 78 - 80).

Com isso, tem-se que, a dignidade da pessoa humana abarca várias dimensões que se entrelaçam e reforçam a própria proteção desta, servindo de elemento basilar para humanizar verdadeiramente o conceito de dignidade da pessoa humana, em seus variados sentidos, sendo esta o direito fundamental mais fortemente impregnado da visão ideológica e política, além, é claro, da situação global da civilização e cultural da sociedade, devendo ser aplicado de forma integral.

Deve-se destacar que, os tratados e as convenções internacionais podem e devem reforçar o direito interno de cada país. Porém, eles nada poderão fazer, no caso de não haver uma conscientização dos operadores do direito, que devem utilizar a força que detêm para aplicá-los e não deixar que estes se tornem letra morta em seu sistema legal, pois há a necessidade de que os Direitos Humanos sejam respeitados em sua íntegra, pois só assim realmente se alcança o objetivo legítimo deles emanado.

Como é universal, no Brasil a aplicação não seria diferente, tanto que a própria Constituição Federal de 1988, em seu bojo, ressaltou tais direitos, intensificando a ligação entre o Direito Internacional e o Direito Interno brasileiro. A posição de Piovesan (2001, p. 59) demonstra de forma clara essa necessidade, ao dispor que:

Os tratados internacionais de direitos humanos podem contribuir de forma decisiva para o reforço da promoção dos direitos humanos no Brasil. No entanto, o sucesso da aplicação deste instrumental internacional de direitos humanos requer a ampla sensibilização dos agentes operadores do direito, no que se atêm à relevância e à utilidade de advogar estes tratados perante as instâncias nacionais e inclusive internacionais, o que pode viabilizar avanços concretos na defesa do exercício dos direitos da cidadania.

A partir da Constituição de 1988, intensifica-se a interação e conjugação do Direito internacional e do Direito interno, que fortalecem a sistemática da

proteção dos direitos fundamentais, com uma principiologia e lógica próprias, fundadas no princípio da primazia dos direitos humanos.

Com a constitucionalização dos direitos humanos fundamentais se concretiza a positivação de direitos, através dos quais qualquer pessoa pode exigir seus direitos, através da tutela do Estado, quando da efetivação da prestação jurisdicional, pois assim se efetivando haverá a concretização da democracia em sua plenitude, atendendo aos interesses maiores da Sociedade (MORAES, 2000, p. 21).

Não se pode deixar de lado a importância da hermenêutica nesse contexto, já que, muitas vezes, para se conseguir a compatibilidade na aplicação das normas há a necessidade de se utilizar as regras propostas pela hermenêutica, para que o intérprete da norma consiga atingir o objetivo maior desta, ou seja, a paz social. Ráo (1997, p. 452) fala da utilização da hermenêutica e sua conseqüente integração com a interpretação e a aplicação, para formarem um conjunto harmônico, visando atender aos objetivos maiores do direito. Para tanto, assim se manifesta o autor:

A Hermenêutica tem por objeto investigar e coordenar por sistemático os princípios científicos e leis decorrentes, que disciplinam a apuração do conteúdo, do sentido e dos fins das normas jurídicas e a restauração do conceito orgânico do direito, para o efeito de sua aplicação; a Interpretação, por meio de regras e processos especiais, procura realizar, praticamente, estes princípios e estas leis científicas; a Aplicação das normas jurídicas consiste na técnica de adaptação dos preceitos nelas contidos e assim interpretados, às situações de fato que se lhes subordinam.

Fixando os precisos termos dessa distinção, não queremos significar, entretanto, que Hermenêutica, Interpretação e Aplicação constituem três disciplinas inteiramente distintas, sem ligação, nem recíproca dependência.

Ao contrário, aquilo que as distingue é, tão-somente, a diferença que vai entre a teoria científica, sua prática e os diferentes modos técnicos de sua aplicação.

Em substância, entre elas existe uma unidade conceitual e uma continuidade, que devem ser devidamente consideradas, pois o direito, teórico, normativo, ou aplicado, é sempre e precipuamente uma ciência.

Diante desse contexto, torna-se necessário ressaltar a dignidade da pessoa humana como elo da Sociedade com os direitos fundamentais e tema complexo dentro dos estudos jurídicos e filosóficos, nos quais a aplicação da hermenêutica em várias situações concretas é de suma importância, para a aplicação dos princípios basilares dos direitos humanos em atendimento à necessidade da dignidade da pessoa humana.

Um dos doutrinadores preocupados com o tema e que o explora em confronto com os direitos fundamentais é Sarlet (2002, p. 62) que ousa, como ele próprio menciona,

trazer uma definição jurídica e filosófica para a questão, se justificando da seguinte maneira:

Por derradeiro, poderemos encerrar esta etapa do nosso estudo ousando formular proposta de conceituação (jurídica) da dignidade da pessoa humana que, além de reunir a dupla perspectiva ontológica e instrumental referida, procura destacar tanto a sua necessária faceta intersubjetiva e, portanto, relacional, quanto a sua dimensão simultaneamente negativa (defensiva) e positiva (prestacional). Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Sarlet coloca ainda que, visando atender ao efeito de hierarquização do processo hermenêutico, a dignidade da pessoa humana tem sido considerada como o maior princípio de hierarquia não só da nossa, mas de todas as ordens jurídicas que a reconheceram (2002, p. 87 – 88). E, finalizando esse pensamento, fala que há um traço comum entre os direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana, quando ambos atuam no centro do discurso jurídico constitucional, equiparando-os a um código genético indissociável. Para tanto afirma que:

Vale dizer, nesta linha de pensamento e finalizando este segmento, que os direitos fundamentais, assim como e acima de tudo, a dignidade da pessoa humana à qual se referem, apresentam como traço comum, acompanhando, neste passo, a expressiva e feliz formulação de Alexandre Pasqualini, o fato de que ambos (dignidade e direitos fundamentais) “atuam, no centro do discurso jurídico constitucional, como um DNA, como um código genético, em cuja unificidade mínima, convivem, de forma indissociável, os momentos sistemático e heurístico de qualquer ordem jurídica verdadeiramente democrática.”

A própria Declaração Universal dos Direitos Humanos reconhece a dignidade como sendo um princípio inerente a todos os membros da humanidade, assim como fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo. Dentro desse contexto, temos que o Direito do Trabalho, historicamente, sempre buscou amparar o trabalhador que, na concepção tradicionalista, é o mais fraco na relação entre o capital e o trabalho, o que faz sem dúvida que essa relação se encontre diretamente ligada aos princípios dos direitos fundamentais e por consequência à dignidade da pessoa do trabalhador,

enquanto um cidadão que vive na sociedade e necessita de recursos para sua sobrevivência e de sua família.

Não se pode, entretanto, deixar de levar em consideração que, em face do fenômeno da globalização, há a necessidade de se analisar a eficácia dos direitos da liberdade e da Justiça, acompanhando a necessidade de cada população, avaliando as circunstâncias de cada sociedade e o momento em que vivem, uma vez que, tais condições podem produzir diferentes conseqüências em relação à eficácia (TORRES, 2005, p. 306). Isto, sem dúvida, se reflete no âmbito das relações do trabalho, uma vez que, totalmente atreladas, geram situações que precisam ser analisadas cada uma dentro de suas próprias perspectivas e necessidades, posto que vão variar de acordo com cada uma das circunstâncias e sociedades em que se encontram e dependendo, é claro, do desenvolvimento econômico, social e mesmo cultural de cada uma delas.

A dignidade da pessoa humana é o eixo primordial dos direitos fundamentais, não só como princípio básico estabelecido em nossa Constituição, mas também, como exigência de respeito máximo a todo ser humano, independentemente de sua condição, raça, religião, ou qualquer outra condição que se pretendesse estabelecer, visando promover desigualdades, tanto que Moraes (2000, p. 60 - 61) no capítulo em que comenta os artigos 1º ao 5º da Constituição Federal de 1988, deixa claro que a:

Dignidade é um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

(...)

O princípio fundamental consagrado pela Constituição Federal da *dignidade da pessoa humana* apresenta-se em uma dupla concepção. Primeiramente, prevê um direito individual protetivo, seja em relação ao próprio Estado, seja em relação aos demais indivíduos. Em segundo lugar, estabelece dever fundamental de tratamento igualitário dos próprios semelhantes. Esse dever configura-se pela exigência do indivíduo respeitar a *dignidade* de seu semelhante tal qual a Constituição Federal exige que lhe respeitem a própria.

Não se pode também deixar de comentar que, na classificação dos direitos fundamentais atrelados à Constituição Federal de 1988, há algumas posições de suma importância em relação aos principais aspectos constantes na mesma, mas ressalta-se que os direitos sociais devem prevalecer em sua essência, sendo coerente ressaltar a colocação feita por Serrano e Barletta Júnior ([s.d.], p. 54), ao afirmarem que:

(...) a Constituição Brasileira estabelece cinco grupos: os direitos individuais (art. 5º), os direitos coletivos (art. 5º), os direitos sociais (art. 6º e 193 e ss), os direitos à nacionalidade (art. 12) e os direitos políticos (arts. 14 a 17). Embora divididos em grupos, a Constituição reconhece que eles formam um conjunto harmônico, mediante influências recíprocas, sendo a mais importante a dos direitos sociais sobre os demais.

Outro ponto importante a destacar, quanto ao tema, é o papel do Juiz na efetividade dos direitos humanos, uma vez que, para que tal efetividade se concretize há necessidade dele levar em conta os direitos humanos, que na nossa Constituição se encontram de forma geral dispostos no art. 3º, se expressando pelos “valores de liberdade, igualdade e solidariedade” (COMPARATO, 2001, p. 29), ou seja, se deve sempre buscar a efetividade do direito, visando o bem comum, mas respeitando acima de tudo os direitos fundamentais, uma vez que consagrados como direitos maiores numa sociedade que pretende ser justa e igualitária.

Como já foi aqui ressaltado, dentre os direitos de caráter fundamental encontram-se os direitos sociais citados e garantidos pelo artigo 7º da Constituição Federal de 1988, quer sejam de caráter individual e/ou coletivo, posto que resultado de uma longa conquista histórica assim como, atrelados diretamente à dignidade da pessoa humana, demonstrando que direitos humanos e direitos sociais se encontram numa abrangência interligada e integrada, gerando efeitos por toda a sociedade.

Com isso, chega-se aos direitos sociais, os quais visam garantir aos indivíduos as condições materiais consideradas necessárias e imprescindíveis ao pleno gozo de seus direitos, uma vez considerados cidadãos, razão pela qual, exige do Estado a intervenção na ordem social, visando atender ao critério de Justiça, que no caso seria a distributiva, objetivando a diminuição das desigualdades sociais, assim como o atendimento do princípio da isonomia, que é base dos direitos fundamentais.

Vale ressaltar também que BOBBIO (1992, p. 22 - 24) dá ênfase no entendimento de serem os direitos sociais equiparados aos direitos fundamentais, sendo que os direitos individuais tradicionais, consistiriam em liberdades, exigindo obrigações negativas dos órgãos públicos, ao passo que os direitos sociais consistiriam em poderes, que somente seriam realizados com um certo número de obrigações positivas. Acrescenta que o atendimento dos direitos do homem é uma meta desejável, mas que não vai sobreviver apenas dessa convicção para sua efetivação. Na verdade, há a necessidade de se estabelecer condições para a plena realização dos direitos proclamados, e se sua essência, hoje, se encontra na forma de melhor protegê-los. Ressalta, porém, alguns

aspectos que devem ser observados em relação às condições a que estariam atrelados e a necessidade de protegê-los, ainda mais se levando em consideração se tratarem de um problema político, o que, na maioria das vezes, se traduz em grandes problemas. Para tanto, ele faz a colocação abaixo que muito bem reflete o assunto:

Muitas dessas condições (e passo assim ao terceiro tema) não dependem da boa vontade nem mesmo dos governantes, e dependem menos ainda das boas razões adotadas para demonstrar a bondade absoluta desses direitos: somente a transformação industrial num país, por exemplo, torna possível a proteção dos direitos ligados às relações de trabalho. Deve-se recordar que o mais forte argumento adotado pelos reacionários de todos os países contra os direitos do homem, particularmente contra os direitos sociais, não é a sua falta de fundamento, mas a sua inexecutabilidade. Quando se trata de enunciá-los, o acordo é obtido com relativa facilidade, independentemente do maior ou menor poder de convicção de seu fundamento absoluto; quando se trata de passar à ação, ainda que o fundamento seja inquestionável, começam as reservas e as oposições.

O problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, não é tanto justificá-los, mas o de protegê-los. Trata-se de um problema não filosófico, mas político.

Complementando as colocações acima, vale destacar as ponderações de Carvalho (2006, p. 10) que, ao comentar os direitos sociais, enfatiza que estes servem para reduzir os excessos de desigualdades que são produzidos pelo capitalismo, porém, somente a partir do momento em que temos uma sociedade politicamente organizada:

Finalmente, há os direitos sociais. Se os direitos civis garantem a vida em sociedade, se os direitos políticos garantem a participação no governo da sociedade, os direitos sociais garantem a participação na riqueza coletiva. Eles incluem o direito à educação, ao trabalho, ao salário justo, à saúde, à aposentadoria. A garantia de sua vigência depende da existência de uma eficiente máquina administrativa do Poder Executivo. Em tese eles podem existir sem os direitos civis e certamente sem os direitos políticos. Podem mesmo ser usados em substituição aos direitos políticos. Mas, na ausência de direitos civis e políticos, seu conteúdo e alcance tendem a ser arbitrários. Os direitos sociais permitem às sociedades politicamente organizadas reduzir os excessos de desigualdade produzidos pelo capitalismo e garantir um mínimo de bem-estar para todos. A idéia central em que se baseiam é a da justiça social. (grifo nosso).

Os direitos humanos acabam por exprimir uma antinomia fundamental na sociedade humana, que vai da relação entre Homem e sociedade à relação do indivíduo com todos os seus congêneres (MBAYA, 1997, p. 1). Porém, mesmo com tudo que se tem sobre o tema, violações continuam a existir, justamente pela necessidade que se tem de dar contornos definidos ao que chamamos de direito e obrigações, inclusive no âmbito internacional, criando mecanismos seguros para vigiar e mesmo reagir contra

essas violações. No campo do direito do trabalho, vemos todos os dias nos documentários e nos jornais que são ignoradas regras básicas necessárias à manutenção do ser enquanto trabalhador e sujeito de direitos e obrigações.

Disto decorre outro fator importante: as consequências da globalização que acabam por trazer, em vários aspectos, a destruição das bases econômicas e sociais das conquistas culturais mais preciosas da humanidade (BOURDIEU, 2000, p. 52). Tudo isso redundando em uma forma de exclusão social, pois há uma substantiva camada da sociedade que fica sempre marginalizada. O próprio Estado perde sua força e, em consequência, os direitos fundamentais nem sempre são levados em consideração por força das leis do mercado financeiro, que se torna o imperativo maior a ser observado em detrimento de valores até então observados e, principalmente, aqueles que servem de preservação à dignidade do ser humano, enquanto agente de transformação e responsável pela produção do trabalho.

Os filósofos modernos também se preocupam e ressaltam o tema, posto tratar-se de uma preocupação universal em todos os níveis. Assim, Habermas (2002, p. 172) destaca essa forma de exclusão, afirmando que hoje não mais existe a soberania externa dos Estados, a partir do momento em que se uniram as nações em uma involuntária comunidade de risco, onde não se conseguiu até o momento a criação de uma política eficiente que lograsse acabar com as formas de exclusão que foram criadas pelo fenômeno da globalização, ou mesmo equilibrá-las, faltando o que ele chama de atores coletivos capazes de realmente criarem condições de solucionarem o problema. O autor afirma que:

Diante das coações e dos imperativos subversivos do mercado global e tendo em vista o adensamento mundial das comunicações e do transporte, a soberania externa dos Estados, seja qual for sua fundamentação, tornou-se hoje em dia, aliás, um anacronismo. Além disso, tendo em vista as crescentes ameaças globais que há tempo uniram as nações do mundo numa involuntária comunidade de risco, resulta a necessidade prática de criar instituições políticas eficientes em nível supranacional. Por enquanto, faltam os atores coletivos capazes de fazer uma política interna mundial, com a força necessária para chegar a um acordo quanto às necessárias condições de contorno, arranjos e processos.

A sociedade tem necessidade de se conscientizar enquanto possuidora de direitos, podendo exigir o cumprimento destes e, principalmente, daqueles previstos constitucionalmente. Só assim pretende-se alcançar, mais facilmente, a efetivação do bem-estar social e, até mesmo, a democracia, servindo para frear os aparentes atrativos

apresentados pela globalização neoliberal que, dependendo da visão que se tem (econômica, social ou política), redundam em graves prejuízos para a sociedade moderna, principalmente no campo social.

Há de se ter em relevo que, quando se fala no princípio da dignidade humana, que é seguido pela Constituição Federal de 1988, visa-se, em essência, a proteção dos indivíduos e, principalmente, no âmbito do trabalho, a garantia do princípio dos valores sociais do trabalho, assim como o da livre iniciativa, uma vez que pautados e embasados na valorização da pessoa humana. Cabe aqui a colocação de Dallari (1994, p. 7) ao afirmar que: “cada pessoa deve ter a possibilidade de exigir que a sociedade e todas as demais pessoas respeitem sua dignidade e garantam os meios de atendimento daquelas necessidades básicas.”

No campo social é imprescindível que cada pessoa tenha condições de suprir suas necessidades básicas, primárias, o que só é possível através da consagração do direito ao trabalho. Assim, o indivíduo terá condições de atender seus anseios enquanto cidadão que vive em uma sociedade de consumo, bem como os ideais de justiça social almejado por todos os seres que vivem em sociedade e que já nascem com o instinto de vida gregária.

Bem colocada é a afirmativa de Rafael (2005, p. 68), confirmando que, o homem, para encontrar sua verdadeira dignidade tem que desenvolver uma atividade produtiva, pois só assim ele atenderia as suas internas necessidades e seria responsável por sua família. A autora acentua que:

Somente através do trabalho é que o ser humano encontra a verdadeira dignidade sob o aspecto social, pois, exercendo atividade produtiva se tornará útil à sociedade, a sua família e a si mesmo. Assim, poderá proporcionar a si e a sua família a necessária subsistência, liberdade, dignidade e plenitude como ser humano.

As violações dos valores sociais, principalmente no campo do trabalho, se mostram nítidas a partir do momento em que não se respeitam os direitos necessários à dignidade do homem como trabalhador, sustentáculo de sua família e como ser participante da sociedade. Há apenas a grande preocupação do homem enquanto agente de crescimento do país, pois sem a força de trabalho não há como efetuar a troca necessária em algumas fases da aldeia global.

Tais situações caracterizam uma forma de exclusão social, o que é bastante ressaltado, tanto pelos sociológicos, quanto por alguns filósofos e mesmo doutrinadores

do direito. Hoje, apenas uma pequena camada da sociedade é beneficiada, justamente pela inversão de valores existente. Os valores maiores, para se atingir a dignidade do ser humano vivente na sociedade, não representam, em prol de políticas econômicas, a necessidade maior de uma sociedade para encontrar a suprema paz social, uma vez que a luta pela preservação de regras para continuidade e valoração do trabalho humano deveria ser a grande tônica da cidadania e respeito aos direitos humanos nesse século.

Para reforçar a necessidade, e mesmo as condições especiais, que já temos em relação à preservação dos direitos fundamentais e o atendimento à dignidade do ser humano nas relações de trabalho, no próximo capítulo comentaremos, de forma breve, os princípios maiores no âmbito trabalhista, sem querer com isso afirmar que os demais princípios não são importantes. Ao contrário, todos são importantes em todos os aspectos, mas o nosso objetivo será elencar aqueles que consideramos mais eficazes para propósito do presente trabalho.

2.2 Princípios básicos do Direito do Trabalho

O tema “princípios” é bastante controvertido no âmbito do Direito como um todo, incluindo aqui o Direito do Trabalho, já que cada autor acaba por dar uma definição e/ou mesmo uma colocação diferente sobre o tema, englobando vários aspectos e fazendo vários desdobramentos quanto aos princípios, dentro da visão particularizada que cada um tem do tema.

Esses princípios servem como diretrizes gerais ao fundamento do direito, funcionando como suporte, e até mesmo como inspiração ao legislador e ao intérprete da norma, quando da aplicação ao caso concreto.

Assim, os princípios são de suma importância na aplicação do Direito, em decorrência de sua função normativa, informadora e interpretativa que se tornam verdades a partir do momento em que são levados em consideração e realmente respeitados, fazendo parte da prática rotineira, o que inclusive é ressaltado pela colocação acima.

No contexto do Direito do Trabalho não seria diferente, já que este nasce de um propósito protecionista, com o objetivo de equilibrar as desigualdades advindas da relação capital x trabalho. Nesse momento, eles demonstram o seu sentido e razão de

ser, dando segurança aqueles que deles necessitam, sendo maleáveis quando de sua aplicação, numa análise do caso concreto em si, configurando-se como orientadores, até mesmo, no âmbito das relações trabalhistas.

Neste contexto, é interessante observar a colocação de Silva (2008, p. 54) ao afirmar que: “(...) se o princípio desaparecer, desaparece o direito do trabalho. Perde a razão.” Como já ressaltamos, os princípios são bastante importantes no âmbito do Direito, senão a própria razão de ser deste, ainda mais no âmbito do Direito do Trabalho, no qual os princípios acabam se tornando os elementos que serão levados em consideração, quando da aplicação do Direito em si e mesmo das condições sociais que se deve levar em consideração quando da análise do caso concreto.

Hoje, no mercado globalizado, tais pressupostos servem de freio à flexibilização exacerbada, razão pela qual, muitos os criticam sob a alegação de que, na verdade, eles impediriam o progresso das empresas, posto que quando criados, a Sociedade encontrava-se diante de outros fatos sociais, logo, esses pressupostos não seriam adequados à atualidade, ou seja, estão ultrapassados diante das necessidades reais da sociedade.

Por outro lado, outros os glorificam por considerar que eles servem como forma de defesa contra a globalização e seus nefastos efeitos que apenas visam o lucro, se esquecendo do elemento humano. Na verdade, não se leva em consideração aqui uma posição radical quanto à flexibilização, mas sim, todo um contexto histórico e social que fez surgir o Direito do Trabalho e que, na essência, permanece até nossos dias.

O direito do trabalho embora se utilize de alguns princípios comuns ao direito, ou mesmo de princípios específicos do Direito Obrigacional, apresenta princípios que lhe são básicos e de extrema importância no âmbito das relações capital x trabalho, uma vez que eles norteiam tais relações, em vista da realidade histórica de criação do Direito do Trabalho e mesmo seu desenvolvimento e necessidades básicas.

Como já ressaltamos, pretende-se aqui apenas entrar nos princípios que podem, de alguma forma, interferir na proposta de flexibilização. Não pretendemos discorrer sobre todos os princípios, respeitando-se, é claro, que todos eles são importantes no contexto das relações de trabalho, observando cada um de seus propósitos e prioridades, e aplicados conforme essas características e peculiaridades.

Visando à melhoria das condições sociais do trabalhador, o Direito do Trabalho possui como alicerce o princípio da proteção, que se desdobra entre a norma mais favorável ou condição mais benéfica ao empregado e *in dubio pro operário*, razão pela

qual, existindo duas normas ou mais em relação à mesma matéria, no caso concreto, aplica-se àquela que for mais benéfica ao empregado, sendo que este, porém, não é absoluto, uma vez que existem leis proibitivas e mesmo de ordem pública que podem vedar o tratamento no sentido mais benéfico da norma, o que de forma alguma lhe retira o caráter protecionista e de critério fundamental no âmbito das relações de trabalho. Plá Rodriguez (2000, p. 83) reforça tal entendimento ao comentar que:

O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.

Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.

Há de se ressaltar que, na verdade, este princípio atende ao critério da igualdade, porém, não no seu sentido meramente formal, mas sim, quanto à igualdade material. Assim, se estabelece a diferença para que se possa praticar a igualdade, na essência que hoje se exige para o atendimento dos direitos fundamentais, partindo do pressuposto de que haja uma compensação econômica ao menos favorecido, que seria o empregado, procedendo assim ao nivelamento jurídico de proteção daquele que é a parte mais fraca da relação contratual.

Resulta tal princípio da imperatividade das normas, conseqüentemente de ordem econômica, demonstrando a interferência do Estado nas relações atinentes ao âmbito trabalhista e, assim sendo, opondo obstáculos à autonomia da vontade das partes contratantes. A estes caberia apenas complementar o mínimo de proteção legal já estabelecida e não aceitar normas que fossem desfavoráveis aos empregados, porque estas não seriam aceitas, o que implicaria no princípio da proteção em sua integralidade.

Outro princípio a ser considerado é o da irrenunciabilidade que, para Plá Rodriguez (2000, p. 142), é a “impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio.” Alguns autores o colocam como o princípio da indisponibilidade, que, na verdade, funcionaria como uma natureza impositiva à maioria das regras laborais, nas quais o empregado não pode renunciar (unilateral) e mesmo transacionar (bilateralmente) de forma negociada com o empregador, salvo a previsão contida no art. 468 da

Consolidação das Leis do Trabalho, e desde que não resulte em prejuízos ao empregado sob pena de infringir o art. 9º do mesmo dispositivo legal e se desconsiderar aquilo que foi pactuado pelas partes, algo infringente de regras básicas à manutenção das melhores condições ao trabalhador e às suas necessidades.

Nesse contexto da irrenunciabilidade no âmbito do trabalho há de ser inserida a flexibilização, posto que, com as modificações introduzidas na economia visualizam-se novas formas de contratação e de negociação. Segundo seus defensores, essas novas formas objetivam trazer de volta ao mercado os trabalhadores que se encontram desempregados e/ou mesmo trabalhando na economia informal, através de normas alternativas, que as empresas tenham condições de sustentar.

Essas novas condições esbarrariam, algumas vezes, em tal princípio, visto que alguns sindicatos e empregados, quando da negociação abrem mão de direitos até então considerados indisponíveis, razão pela qual, nunca se deve permitir que a flexibilização seja vista apenas como um fator de modificação da tutela estatal e/ou legal, pela tutela sindical. Ela deve ser vista como um avanço nas relações das negociações sindicais, desde que não se perca de vista os fatos maiores dos cidadãos, enquanto empregados e sujeitos de direitos fundamentais.

De extrema importância no contexto das relações de trabalho é o princípio da primazia da realidade, uma vez que através dele vale a realidade dos fatos, em detrimento daquilo que está escrito. De acordo com este princípio, os documentos devem estar em sintonia com a realidade diária do contrato individual de trabalho, sob pena de não serem considerados.

Esta questão é bem colocada por Plá Rodriguez (2000, p. 339), ao afirmar que o princípio da primazia da realidade significa que “em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.”

Este princípio se torna crucial, na atualidade, em decorrência do poder de mando e controle que os empregadores exercem sobre os empregados, no caso de estes serem contratados para determinadas situações e, ignorando os termos do contrato, são levados a condições completamente fora do pactuado e muitas das vezes totalmente desumanas. Por isso, é importante que se dê ênfase ao que os doutrinadores e o próprio judiciário denominam de contrato realidade, ou seja, independentemente do convencionado pelas partes, vale a realidade dos fatos, até porque, como bem preceitua o art. 442 da

Consolidação das Leis do Trabalho, o contrato de trabalho pode ser tácito e expresso, na sua modalidade escrita ou verbal.

Todos esses princípios passam por um princípio que, embora seja muito utilizado no direito obrigacional, serve, na verdade, à convivência de toda sociedade, pois é imperativo da vivência social: o princípio da boa-fé. Este é, por exemplo, o pensamento de Jorge Neto e Cavalcante (2004, p. 450), que quando falam sobre o referido princípio afirmam que: “Atuação com boa-fé, como princípio, deve estar presente em todo e qualquer relacionamento humano, logo, também é imprescindível nas relações trabalhistas.”

Se assim ainda não fosse, há de se ter que a boa-fé, antes de tudo, é uma fonte normativa e não simples regra de conduta, uma vez que dela se originam várias outras normas, que visam reger a vida, ou melhor dizendo o comportamento humano, em cada uma das situações junto à sociedade, e em cada caso particular (DANTAS JÚNIOR, 2007, p. 54), o que faz com que ele seja um instrumento eficaz em termos de aplicabilidade em toda conduta humana e para vivência na própria sociedade, que ao contratarem deveriam sempre o fazer partindo do pressuposto que o estão fazendo de boa-fé.

Pelas regras previstas no art. 422 do Código Civil Brasileiro, há de ser observado, na conclusão e na execução dos contratos, o princípio da probidade e da boa-fé. Com isso os contratantes devem se comportar de forma idônea em suas tratativas, formação e cumprimento, uma vez que não é dado a ninguém o direito de beneficiar-se da própria torpeza. No entanto, quando há acusação de má-fé, esta deve ser comprovada por aquele que a alega, por ser uma conduta que não deveria prevalecer nas relações contratuais, em qualquer de seus âmbitos. Assim ressalta Gonçalves (2007, p. 33) quando coloca:

O princípio da boa-fé exige que as partes se comportem de forma correta não só durante as tratativas, como também durante a formação e o cumprimento do contrato. Guarda relação com o princípio de direito segundo o qual ninguém pode beneficiar-se da própria torpeza. Recomenda ao juiz que presuma a boa-fé, devendo a má-fé, ao contrário, ser provada por quem a alega. Deve este, ao julgar demanda na qual se discuta a relação contratual, dar por pressuposta a boa-fé objetiva, que impõe ao contratante um padrão de conduta, de agir com retidão, ou seja, com probidade, honestidade e lealdade, nos moldes do homem comum, atendidas as peculiaridades dos usos e costumes do lugar.

Sendo assim, a vivência em sociedade deve estar pautada em uma conduta de boa-fé, bem como os contratos devem ser pautados nesse princípio. Neste sentido, tanto o

empregador quanto o empregado devem cumprir com lealdade suas obrigações contratuais, pois se tem que no âmbito do contrato de trabalho não se criam apenas direitos e obrigações de ordem patrimonial, mas também de ordem pessoal, devido ao liame da pessoalidade, oriunda do próprio contrato.

Com isso se cria a exigência de uma confiança recíproca em vários planos, em diversas situações e mesmo direções, por um período continuado de tempo, o que faz com que, para o devido cumprimento dessas obrigações e a manutenção de tais relações, seja necessário que empregado e empregador atuem com boa-fé. Só assim, o contrato será respeitado em sua integralidade e a convivência nessa relação será possível e atenderá aos princípios maiores da dignidade da pessoa humana (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 424).

O princípio da boa-fé tem a característica de representar uma conduta leal, objetivando não lesar a ninguém e cumprir fielmente sua parte na obrigação. Deste modo, ele é de suma importância para as relações trabalhistas, já que as partes devem agir com honestidade e lealdade uma para com as outras, posto que a partir do momento em que a confiança se quebra, automaticamente veremos a quebra do contrato de trabalho, numa das modalidades previstas em lei, principalmente nos casos de justa causa e muitos outros que poderiam ser citados.

É importante ainda frisar o princípio da igualdade, uma vez que no âmbito do trabalho, ele vem estabelecido em diversos momentos, principalmente no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho. Não se pode aceitar qualquer tipo de diferenciação sob pena de se estabelecer valores invertidos, o que sem dúvida é rechaçado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e por todos os demais órgãos e/ou Instituições que se preocupam com a relação capital x trabalho. Atrelado a tal princípio ainda se teria outro também importante, que é o princípio da não discriminação, um dos fundamentos de nossa Constituição, pois tal situação traz, em algumas situações, danos irreparáveis, que nem mesmo as ações indenizatórias podem atenuar. Rodriguez (2000, p. 445), coloca que: “O princípio de não discriminação leva e excluir todas aquelas diferenciações que põem um trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto, e em razão válida nem legítima.”

Outro princípio que chama a atenção é o princípio da busca do equilíbrio social ou da paz social, principalmente nas relações de trabalho, já que neste caso temos dois sujeitos em posições antagônicas, com desigualdades relevantes. Essa diferença de posição entre empregado e empregador pode levar ao não cumprimento do princípio da

igualdade, e se este não for atendido na íntegra, não se estabelece a paz social. Cassar (2007, p. 1207) ressalta tais colocações, ao dispor que:

Por se tratar de lide entre dois agentes sociais com interesses antagônicos, que se chocam – capital x trabalho, com evidente desigualdade jurídica patrimonial, a negociação coletiva tem como finalidade buscar o equilíbrio desses dois lados desiguais da balança, pondo fim ao conflito e pacificando a coletividade. Ao solucionar o conflito, os interessados estabelecem o equilíbrio social.

É necessário destacar, ainda, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, ligado diretamente a princípios do direito civil quanto à inalterabilidade dos contratos. Também conhecido como *pacta sunt servanda*, onde os pactos devem ser cumpridos, ou seja, as convenções firmadas pelas partes devem ser integralmente cumpridas, terá sua importância discutida em capítulo posterior, no qual se dará mais ênfase ao assunto, uma vez que o mesmo tem impacto sobre o tema proposto no trabalho (DELGADO, 2007, p. 203).

Vê-se, portanto, que os princípios são basilares as relações pertinentes ao âmbito trabalhista, pois através deles teremos condições de discutir as novas realidades que, hoje, se pretendem implementar nas relações trabalhistas, verificando se a flexibilização, produto da globalização, estaria enfrentando de forma correta os princípios, ou se simplesmente estaríamos a ignorá-los em prol de objetivos mercantilistas e econômicos.

Para tanto, uma vez analisado certos princípios, parte-se para a verificação da subordinação, se ela limita ou não a ação do empregado em pretender ver aplicado os princípios e, principalmente, os direitos que lhe são garantidos, em prol da dignidade de trabalhador e portador de direitos e garantias fundamentais. Com isso, no próximo capítulo se pretende fazer uma rápida análise desse contexto, visando verificar se haveria algum afrontamento a essas condições. No caso específico das relações que devem prevalecer entre capital x trabalho, pretende-se verificar se são respeitadas as condições mínimas que são estabelecidas, ou se há a necessidade de esquecer tais limites em prol da garantia de emprego, em função muitas vezes do lucro desenfreado, da falta de ética das empresas, que vendem uma imagem que não corresponde à realidade do que ocorre em suas dependências.

2.3 A limitação através da subordinação

Na sistemática das corporações de ofício, no século XI, ocorreu o ressurgimento do espírito do livre empreendedorismo, mesmo que em pequena escala, para o comércio e a produção de bens e serviços, os quais foram estabelecidos por ramos de serviços e bens, formando-se oficinas especializadas, para atender aos arredores dos vilarejos, sem uma concorrência acirrada.

As condições de trabalho não eram as melhores, mas é nesse contexto que surge, mesmo que embrionariamente, a primeira forma de regulamento das atividades laborais, com o advento do regulamento para o funcionamento das corporações, no qual se traçavam as regras que deveriam prevalecer nas relações entre mestre, companheiros e aprendizes, e ainda entre suas famílias, no caso de incapacidade de um dos componentes, do sistema corporativista (CASSAR, 2007, p. 15 – 16).

Já não atendendo mais a necessidade da população, em vista das novas demandas que se apresentaram, tal sistema passa a ser substituído pelo crescimento do comércio, gerando o sistema capitalista, no qual observamos a expansão do comércio, ocasionando o acúmulo de riquezas. O sistema corporativista é substituído pelo sistema individualista, sistema este, tido por alguns críticos como um movimento natural de ambição individual.

Esse novo sistema leva à necessidade de se produzir mais bens com melhor qualidade e, é claro, a baixo custo, para que assim se possa sobressair aos concorrentes e às novas necessidades do novo mercado. Diante deste contexto, o homem tem que encontrar novas soluções, principalmente amparado em novas tecnologias, quando as máquinas passam a suprir o homem definitivamente, imprimindo uma nova força de trabalho. Nesse sentido, as grandes oficinas e suas máquinas requerem trabalho braçal e um dispendioso efetivo de trabalhadores, que atuam no sistema de divisão de trabalho, no qual pequenas tarefas são divididas entre os empregados. No entanto, estas atividades têm como característica principal a repetição, são tarefas prolongadas, que não exigem grande qualificação, ao contrário da especialização que havia no sistema corporativista.

No sistema individualista, o trabalhador passa a ser submisso aos empregadores, sob condição de plena subordinação, pois o empregado ou aceitava as condições que lhe eram impostas ou então passava fome, já que não havia nenhuma forma de proteção ao

trabalhador. Neste sistema não havia leis protecionistas, em função da grande oferta de mão-de-obra e, diante disso, os empregados ficavam totalmente desprotegidos.

Inicia-se a substituição do trabalho manual pelo trabalho com o uso de máquinas, porém, ainda havia a necessidade de empregados que operassem as máquinas, o que fez surgir o trabalho assalariado. Surge, a partir de então, uma causa jurídica na qual os trabalhadores passam a se organizar, reivindicando melhores condições de trabalho e de salário, diminuição das jornadas excessivas, além de serem contrários a exploração de menores e mulheres (CASSAR, 2007, p. 17 – 23).

Já nos séculos XVIII e XIX encontramos o liberalismo econômico, que defendia o fim da intervenção do Estado, tanto na produção quanto na distribuição das riquezas, assim como o fim das medidas protecionistas e dos monopólios, além da liberação da livre concorrência entre as empresas. O trabalho tornou-se um bem, sujeito à lei da oferta e da procura, ocasionando a sua desvalorização. O excesso de mão-de-obra diminuiu os salários e o trabalho subordinado expunha o empregado a grandes riscos.

No século XVIII, em toda a Europa, ainda por força do Liberalismo, as coalizões de trabalhadores foram consideradas ilegais e os movimentos sindicais anti-sociais. O fato marcante do século XX é o sucesso da proposta da OIT (Organização Internacional do Trabalho) na implantação de uma legislação em escala global, reafirmando o modelo político liberal de organização da sociedade, assim como da atividade econômica (DELGADO, 2007, p. 83 – 99).

O contexto social é modificado pelo surgimento da sociedade industrial, no final do século XIX, quando houve necessidade de se reavaliar o que atenderia a uma justa ordem de sociedade. Com isso, modificaram-se as antigas estruturas sociais, mudança esta que foi reforçada pelo surgimento da massa de proletários assalariados. Essa nova relação, que passa a vigorar entre capital e trabalho, é forte e necessita ser avaliada e preservada, pois esse novo poder foi colocado nas mãos de poucos, fazendo com que grandes massas operárias tivessem uma grande privação de direitos.

Diante desta nova característica de liberdade na contratação das condições de trabalho e do quadro que se apresentava, o Estado deixa de ser liberal e passa a intervir na ordem econômica e social, limitando a liberdade plena das partes da relação de trabalho. Tais modificações também foram afetadas pela idéia de justiça social, amplamente defendida pela doutrina social da Igreja Católica. A que se ater ainda, que na segunda metade do século XIX, ergueu-se a voz poderosa de homens como Leão XIII, Bismarck, Marx, entre outros, para, em nome de diferentes doutrinas, exorcizar a

vida que as idéias liberais haviam forjado para os homens assalariados (FERRARI, 1998, p. 24 – 31).

No período contemporâneo, embora ainda mantenha os seus objetivos iniciais de tutela do trabalhador, o direito do trabalho passou a desempenhar uma função coordenadora dos interesses entre o capital e o trabalho, na qual se configurou uma maior amplitude das normas de respaldo ao sindicalismo, de proteção contra o desemprego e de ampliação das negociações coletivas. O que também se modificou com as transformações do mundo das relações de trabalho, em vista de uma sociedade que produz mais com pouca mão-de-obra, que é a regra atual, onde se vê constantemente o aumento do desemprego e do subemprego em escala mundial; além de sofisticados meios de trabalho, uma realidade bem diferente daquela na qual o direito do trabalho nasceu e se firmou.

É interessante lembrar que a expressão trabalho vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura ou uma canga que pesava sobre os animais (NASCIMENTO, 2007, p. 4). Já no sentido sociológico, o termo diz respeito à atividade humana, ou seja, representa um esforço, um cansaço, uma pena e, dependendo das condições, um castigo, como no caso da escravidão, por exemplo. Os escravos pagavam seu sustento, literalmente, com o suor de seus rostos, situação na qual se observa a subordinação real e irrestrita, pois eles eram considerados objetos, e não seres humanos. Portanto, o trabalho em sua essência está sempre vinculado a um fator de conquistas. Conforme as palavras de Irany Ferrari (1998, p. 23):

(...) seja na caça, seja na pesca, seja na fabricação de instrumentos para execução de serviços, o trabalho sempre foi um fator individual de conquista e também um fator social de cooperação na busca de idênticos ideais.

Na visão da Igreja, segundo João Paulo II (*apud* Ferrari, 1998, p. 25), existe um convencimento:

(...) de que o trabalho constitui uma dimensão fundamental da existência do homem sobre a terra. E ela tem sua origem também no patrimônio das múltiplas ciências centralizadas no homem: a antropologia, a paleontologia, a história, a sociologia, a psicologia, etc., porque elas parecem testemunhar essa realidade.

Com isso, tem-se que a solidariedade em torno do trabalho, mercê da organização dos trabalhadores, foi fator importante na busca de melhores condições de vida. A

solidariedade é um fator que deve ser uma constante onde houver degradação social do homem, sujeito do trabalho, ou mesmo quando ocorrer à exploração dos trabalhadores, nos casos de crescente miséria ou mesmo de fome, pois só com a conscientização e a participação de todos será possível a modificação dos fatores sociais.

A subordinação, que hoje a doutrina e mesmo a Consolidação das Leis do Trabalho ressaltam, surge a partir do momento em que, realmente, temos a figura do empregador em sua essência, como titular dos instrumentos da produção. Este contexto caracteriza a subordinação para efeitos legais e, na essência, o advento das relações contratuais.

O contrato de trabalho só se forma, na sua essência, depois que se firma um acordo de vontade entre as partes, no caso empregado e empregador, quando são fixados os direitos e obrigações contratuais dos pactuantes. Em regra, o contrato de trabalho é bilateral, levando em consideração que estamos destacando aqui as relações de emprego subordinado e não, as relações de trabalho que, sem dúvida, hoje são uma constante em nossa sociedade, principalmente em função do processo econômico pelo qual estamos passando, com a globalização, no qual se visa à redução de gastos com empregado, resultando na substituição deste pela contratação de terceiros e pessoas jurídicas, quando se mantém, em muitos casos, a verdadeira relação de emprego subordinado.

Nesse sentido, é válido observarmos a colocação de Paulo e Alexandrino (2007, p. 35), ao dizerem que: “Não é a relação de emprego que faz surgir o contrato; ocorre exatamente o contrário: o pacto firmado entre as partes faz surgir a relação empregatícia.” Tal afirmativa é interessante, porém, não se pode esquecer que temos o princípio da primazia da realidade e o contrato tácito, onde na sua conjugação vê-se que, o próprio silêncio configura tal relação, não havendo necessidade de maiores considerações, desde que existente a subordinação.

Isso pode acontecer através de termos que tornam o contrato de trabalho tácito, prevalecendo sempre o princípio da primazia da realidade e da proteção, não necessitando de um contrato formal para que se efetue o pacto contratual. Assim, a relação de emprego se forma a partir do momento em que há a aquiescência da vontade das partes.

Sem a caracterização da subordinação, o trabalho é considerado autônomo, ou seja, trata-se de uma relação de trabalho e não de emprego. A subordinação caracteriza-se com a observância das exigências determinadas pelo empregador, sendo de se

ressaltar que nem sempre o contrato de trabalho se torna eficaz com a efetiva prestação de serviços, mas também a partir do momento em que o empregado se encontra à disposição do empregador, uma vez que, no Brasil, se adota a teoria do tempo à disposição do empregador (SAAD, 2000, p. 30).

Alguns autores chamam a subordinação de dependência, situação onde se quem contrata o trabalho, dentro de uma relação de emprego, vai determinar o que deve ser feito, como e quando e, em consequência, cria uma subordinação hierárquica direta e realmente dependente daquelas condições.

O empregado exerce sua atividade sob a dependência do empregador, que o dirige, exercendo, portanto, uma atividade de trabalho subordinado. Nascimento (2007, p. 164) ressalta a subordinação como: “Uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.”

Quem tem o poder de direção da atividade é o empregador que, com isso, tem pleno poder sobre o empregado, nos seus mais diversos níveis, posto que, a subordinação tem um mais amplo, ainda mais quando se leva em consideração que a oferta é maior do que a procura. Então, a questão da subordinação vai além das esferas normais de uma relação contratual empregatícia, posto que o empregado se sujeita a uma subordinação que muitas vezes vai além do senso comum, ou seja, daquele limiar razoável que se espera numa relação contratual. O empregado é subordinado a condições desumanas de trabalho e, até mesmo, situações de subjugação total, por questões econômicas, e com isso, o mínimo que lhe é garantido por lei, acaba ficando no vazio, pois a realidade contratual é diferente da realidade prevista em dispositivo de lei, acabando de vez com o *jus cogens* da norma.

A questão da subordinação também fica bem evidente, quando se observa o direito processual do trabalho, no qual a desigualdade social fica patente. Nesse contexto, a subordinação fica a florada, razão pela qual, há a necessidade da proteção jurídica do hipossuficiente, visando garantir uma proteção aquele que realmente necessita, diante da força do capital. Telesca e Loguercio (2008, p. 33) destacam essa questão da subordinação em relação ao confronto entre o direito processual e o material, ao assim se manifestarem:

Muy distinta es la situación de la relación procesal laboral donde las partes, sea en las relaciones de empleo o en las demás relaciones laborales, las cuales, al menos en la actualidad brasileña, están integradas a la competencia

jurisdiccional de la Justicia Laboral. Aquí la desigualdad social entre las partes es tan evidente que una es necesariamente subordinada a la otra. Subordinación económica y disciplinaria en el caso de las relaciones de empleo y subordinación apenas económica en las demás relaciones de trabajo, en las cuales los prestadores de servicios también dependen de contraprestaciones de cunho eminentemente alimentício por los servicios prestados. En estas, la estructura principiológica que rige el Derecho Material del Trabajo, parte de la constatación de esa igualdad y de la necesidad de la protección jurídica al hiposuficiente. No para hacer Justicia en el sentido más amplio y deseable del término, sino para garantizar -en el plan jurídico - la igualdad formal entre las partes social y económicamente tan desiguales.¹

Os autores ressaltam duas das formas de subordinação, a disciplinar e a econômica, que, sem dúvida, demonstram que o empregado está sempre subordinado às condições impostas pelo empregador, principalmente em decorrência das questões econômicas que acabam por promover a desigualdade em grande escala.

Com isso, há uma limitação com relação aos seus direitos dos empregados, decorrente, principalmente, da subordinação econômica, uma vez que ele acaba por aceitar mais facilmente os limites da flexibilização das condições do seu contrato de trabalho, por estar em uma situação de inferioridade, em nome do processo de globalização e da manutenção dos empregos.

Diante disto, tem-se que a subordinação, devido principalmente ao seu aspecto econômico, limita a vontade dos empregados, resultando, em alguns casos, no ferimento dos direitos fundamentais que preconizam que o Estado deve garantir condições mínimas de trabalho, visando garantir o respeito ao cidadão trabalhador, obedecendo aos princípios maiores do direito e aos termos da Constituição Federal de 1988. Por isso, se considera que, em algumas situações, modificações das condições de trabalho (jornada, férias, formas de contratação, entre outros) - acabam por ferir os direitos fundamentais, pois mesmo através das negociações coletivas, têm algumas condições que interferem princípios básicos de qualquer trabalhador.

Há de se notar que não há dúvida da existência de uma grande relação entre o Direito do Trabalho e as relações fundamentais. Diante se pretende enfrentar o tema de

¹ Outra bem distinta é a situação da relação processual trabalhista onde as partes, seja nas relações de emprego, seja nas demais relações de trabalho as quais, ao menos no Brasil e na atualidade, estão integradas à competência jurisdiccional da Justiça do Trabalho. Aqui a desigualdade social entre as partes é tão flagrante a ponto de que uma é, necessariamente, subordinada a outra. Subordinação " econômica e disciplinar no caso das relações de emprego e subordinação apenas econômica nas demais relações de trabalho, nas quais os prestadores de serviços dependem, também, de contraprestações de cunho eminentemente alimentar pelos serviços prestados. Nestas, a estrutura principiológica que rege o Direito Material do Trabalho parte da constatação dessa desigualdade e da necessidade da proteção jurídica ao hipossuficiente. Não para fazer Justiça no sentido mais amplo e desejável do termo, mas para garantir - no plano jurídico - a igualdade formal entre partes social e economicamente tão díspares. (tradução nossa)

modo mais particularizado, ressaltando pontos relevantes dessa relação e seus impactos na vida dos trabalhadores, enquanto cidadãos que vivem numa sociedade capitalista, na qual o capital exerce forte interferência em todas as relações, nos seus mais diversos âmbitos, em nome de situações que nem sempre são amparadas nas relações de trabalho subordinado.

2.4 A correlação dos Direitos Fundamentais nas relações de trabalho

Como já ressaltamos em item anterior, a Declaração Universal dos Direitos do Homem serve como fonte inspiradora para elaboração de vários tratados internacionais e normativos, ligados ao bem maior da sociedade, já que se volta inteiramente a proclamar os direitos do homem como o maior fundamento dos direitos humanos, que aqui incluímos a relação voltada ao capital x trabalho.

Por ser um direito imperativo à humanidade, é considerado o elemento norteador de integração entre o direito internacional e o direito interno de cada país, que no dizer de Comparato (2001, p. 16) representa “o núcleo pré-constitutivo da mencionada “sociedade universal do gênero humano.” Portanto, os Direitos Humanos são, e devem ser, uma constante em nossa sociedade, uma vez que, através deles os princípios da dignidade humana são atendidos, utilizando-se para tanto, o recurso dos tratados internacionais, os quais também se aplicam ao âmbito das relações de trabalho. E não há como negar que tais princípios se aplicariam no âmbito Brasileiro, principalmente depois da Constituição Federal de 1988, que fortaleceu a sistemática de proteção dos direitos humanos fundamentais (PIOVESAN, 2001, p. 59).

Há quem fale em direitos humanos universais e essenciais, posto que cada ser humano tem sua liberdade em determinada sociedade, visando construir seu futuro. Muito bem coloca Serrano (2005, p. 117), ao afirmar que:

(...) direitos humanos universais são aqueles direitos sociais aceitos por todas as culturas, não se chocando com esses vistos como essenciais em cada comunidade nacional, o que implica considerar a vida como núcleo fundamental da humanidade, núcleo este que poderá ser ampliado pelos princípios universais.

Com tal colocação dá-se ênfase ao fato de que os direitos humanos são realmente universais e, por isso mesmo, devem-se respeitar os indivíduos e os grupos, visto que todos fazem parte da vida em sociedade. Se não houver o reconhecimento dos direitos fundamentais que são próprios à pessoa humana, estar-se-ia negando a própria dignidade. Em cada direito fundamental faz-se presente um conteúdo ou, pelo menos, alguma projeção da dignidade humana (SARLET, 2002, p. 89). Com isso, tem-se a plenitude do ser humano como cidadão dentro da sociedade, em busca do bem comum e respeito aos valores maiores da comunidade.

O fundamento de toda vida ética é a dignidade da pessoa humana, de onde decorrem as normas universais de comportamento, que serão a representação da dignidade humana, visando sua preservação em todos os tempos e lugares (COMPARATO, 2006a, p. 484). Há de se preservar a dignidade da pessoa humana em todos os lugares e através dos tempos, pois isso significa a pacificação da sociedade, na busca do bem comum, como elemento de respeito à humanidade e a cada cidadão *per si*. Tal noção é perfeitamente aplicável às relações trabalhistas. Aliás, é uma das suas maiores tônicas, visando respeitar o cidadão enquanto trabalhador, passível de direitos e obrigações no mundo das empresas, pois mesmo que haja, hoje, a afirmativa de que o empregado não é a parte mais fraca na relação capital x trabalho, isso é apenas uma utopia, pois o capital se sobrepõe a essa afirmativa, devido ao seu poderio econômico.

Em relação ao trabalho, há de se comentar ainda que na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, datada de 1998, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu algumas condições que considerou mínimas para a preservação das condições dignas de trabalho e, conseqüentemente, se atenda aos princípios dos Direitos Fundamentais. Dentre essas, as de maior notoriedade seriam: eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; o fim da discriminação em matéria de emprego e ocupação; abolição efetiva do trabalho infantil; a liberdade de associação e liberdade sindical, com o reconhecimento da efetividade do direito à negociação coletiva.

A Declaração primou, sem dúvida, pela preservação dos interesses maiores dos trabalhadores e por melhores condições de trabalho, visando preservar a dignidade do trabalhador, enquanto cidadão que deve ter seus direitos protegidos da ganância imensurável. Com isso, a liberdade de trabalho, profissão ou ofício é incluída dentre os direitos fundamentais dos indivíduos, sendo que, no Brasil, há de se verificar as condições estabelecidas pela lei, como preconizado na Constituição Federal de 1988

que, em seu capítulo da ordem econômica e social, enumera os direitos básicos, que são assegurados aqueles que trabalham.

Pinto (2003, p. 151) afirma, categoricamente, que Getúlio Vargas, no campo social, foi audaz e inovador, quando ofereceu ao Brasil uma legislação avançada para a época. Cita que:

Dirigindo-se aos trabalhadores, em 1º de maio de 1952, no Estádio de São Januário, nas comemorações do Dia do Trabalho, afirmou Vargas: “Talvez seja o Brasil o único país do mundo onde a legislação trabalhista nasceu e se desenvolveu, não por influência direta do operariado organizado, mas por iniciativa do próprio governo, como a realização de um ideal a que consagrei toda a minha vida pública e que procurei por em prática desde o momento em que a Revolução de 1930 me trouxe à magistratura suprema da Nação.

Tem-se, então, uma legislação avançada para a época, que, como afirmado, nasce da iniciativa do Governo, e não por influência direta do operariado, através dos movimentos coletivos – sindicatos -, o que, com certeza, mostra que esta é a classe mais fraca na relação estabelecida pelas partes, necessitando sempre de proteção. Por esta razão, o Estado rege as situações, visando abrandar essas condições e a falta negocial legítima e legitimada.

Dessa forma, até por conta de seu próprio nascimento, há de se ter que o valor fundamental da pessoa humana deve sobrepor-se a qualquer outro valor, pois é fonte de todos os outros valores. Reale (2003, p. 259) ressalta essa fundamentação ao comentar que:

Dada a compreensão do valor fundamental da pessoa humana, devemos chegar a esta conclusão: a pessoa humana é o valor fonte de todos os valores e a globalização se transformaria num imperialismo frio se não houvesse que considerar o valor da pessoa humana como o seu limite natural. Tudo é permitido aos que olham a globalização como um valor supremo, quando, ao contrário, tudo devemos fazer para que a personalidade humana e caso não sejam respeitadas como valores primordiais, a pessoa como valor moral transcendental, e a nação como uma criação histórica dotada de valores próprios que lhe assegurem papel distinto e autônomo na comunidade das gentes.

De acordo com algumas opiniões, Getúlio Vargas, como legítimo demagogo que era, teria se aproveitado da excitação e da miséria da população para comunicar e dar a impressão de que, ao criar uma abundante legislação social, teria sido totalmente atento e cuidadoso em relação aos mais necessitados, quando, na verdade, utilizou-se desse artifício de forma a praticar uma mentira instrumental, visando sua manutenção no

poder e, ainda, projetar uma imagem simpática aos trabalhadores, seu alvo principal. Desta maneira, fez com que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) se tornasse um lamentável produto demagógico e, no fundo, político, embora tenha sua importância até os nossos dias.

Essa situação demagógica e política não deveria ocorrer na elaboração das leis, posto que uma ordem jurídica democrática, em sua essência, deve nascer, cultivar e se apoiar na sinceridade de propósitos, e nunca levar em consideração proposições que, quando aplicadas, são impraticáveis e não atendem ao seu fim maior, que seriam a paz social e o atendimento das necessidades humanas (PRADO, 2003, p. 184).

Na relação capital x trabalho, tem-se que o capitalismo é dominador e mesmo excludente, de forma que somente aquilo que tem valor, preço no mercado, possui valor na vida social, o que faz com que essa relação seja colocada sempre em xeque. Comparato (2001, p. 537 – 538) assim se posiciona a respeito:

O espírito do capitalismo é o egoísmo competitivo, excludente e dominador. Daí por que toda espécie de colaboração entre empresários é naturalmente tida por suspeita; assim como suspeita e nociva à boa economia sempre pareceu, desde as origens, aos olhos dos empresários, a sindicalização dos trabalhadores e a organização reivindicativa dos despossuídos.

Nesse tipo de civilização, toda a vida social, e não apenas as relações econômicas, fundam-se na supremacia absoluta da razão de mercado.

No campo econômico, opera-se, com isto, uma completa inversão ontológica, como foi salientado na Introdução desta obra. Enquanto o capital desumanizado é elevado à posição de pessoa artificial, o homem é reduzido à condição de simples instrumento de produção, ou ao papel de mero consumidor a serviço do capital. Ora, a razão de mercado é necessariamente expansionista. Mais de um século antes da atual "globalização", Marx já havia anunciado que "a tendência a criar um mercado mundial insere-se no próprio conceito de capital".

Isto posto, pensa-se até mesmo em um sentido contrário: na sociedade existe sim a necessidade de cooperação e apoio mútuo, a que hoje se dá o nome de solidariedade entre homens, que é chamado, como já citado em outro item, de direitos de terceira geração (FERREIRA FILHO, 2007, p. 51). Com a solidariedade é possível alcançar a dignidade humana, de forma a atender, ao mesmo tempo, a individualidade do grupo e as necessidades culturais de cada sociedade sem perder de vista o grupo social e o interesse maior da sociedade.

Os direitos fundamentais, com a finalidade de atender à dignidade da pessoa humana, acabam por limitar o exercício do poder do empregador, assim como,

representam uma barreira oponível à flexibilização das condições de trabalho, via negociação coletiva.

Com isso, há de se observar que as empresas têm responsabilidades que vão além da geração de riquezas, quer para seus acionistas, investidores ou mesmo dirigentes, uma vez que, suas responsabilidades deverão ir ao encontro do desenvolvimento social. Além disso, devem se comprometer com a sociedade em ações duradouras, visando o bem estar da comunidade, para que ela atenda à comunidade na qual se encontra inserida e, é claro, com a preocupação com o ambiente de trabalho, posto que, sem a força do trabalho não existe empresa, e conseqüentemente não existe lucratividade.

Dessa forma, exige-se da empresa uma gestão efetiva da sua força de trabalho, do próprio ambiente e da qualidade de vida no trabalho, devendo ir muito além de alguns ajustes efetuados entre as partes, que em várias situações acabam transformando-se em grandes problemas, geradores de desentendimentos e frustrações para a força de trabalho, que se vê atrelada a situações que ela não quer participar e/ou compactuar, pois são altamente lesivas ao seu patrimônio enquanto trabalhador.

É imprescindível citar os aspectos envolventes da globalização, que se concretiza essencialmente por mudanças em relação aos modelos de produção, deslocando a atividade econômica de uma parte da produção de um país para outro. Com isso, tem-se uma visão distorcida das relações que deveriam prevalecer durante as relações de trabalho, onde as empresas passam a buscar uma mão-de-obra barata, razão de tal deslocamento. Isto faz com que os países onde os salários são mais elevados, sejam os primeiros a ter taxas de desemprego maiores. Observa-se que nas regiões de baixos salários, cuja proteção social é praticamente inexistente ou mesmo nula, além é claro, das regras comunitárias encontradas nos blocos regionais que buscam a integração econômica junto à ordem mundial, o trabalho em prol do econômico torna-se uma relação totalmente prejudicada trazendo enormes e irreparáveis prejuízos aos trabalhadores (ARNAUD, 2005, p. 8).

No contexto empresarial, ser socialmente responsável é prever suas ações e realizá-las da melhor forma possível, antecipando as conseqüências e o alcance de tais ações para o benefício de todo o seu público, tanto interno quanto externo. Isto nem sempre acontece devido à visão que o empresariado detém em prol do processo de globalização, que distorce sensivelmente a sua objetividade, em busca do lucro desenfreado, o que acaba por ferir a ética empresarial em todos os níveis e sentidos.

Ribeiro Júnior (2003, p. 226) coloca que, por conta da globalização, existem contrastes na relação de trabalho, trazendo de certa forma uma convergência direcionando para a flexibilização, que nem sempre é sadia, tornando os empregados cada dia mais inseguros e mesmo mais pobres, por não conseguirem atender às suas necessidades básicas e de sua família, o que os torna sempre inseguros em relação aos seus empregos e mesmo aos seus direitos enquanto trabalhadores. Coloca, reforçando o assunto, que:

Com a Globalização, a economia mundial, em contraste com os sistemas de relações de trabalho que continuam, fundamentalmente, nacionais, está-se modificando com as transformações no modo de produzir, nas tecnologias e na forma de competir. Isto vem provocando uma certa convergência daqueles sistemas em direção à flexibilidade, que, se de um lado estimula a terceirização, de outro, favorece a economia invisível.

As formas de flexibilidade utilizadas são as mais variadas. Algumas enfatizam a desregulamentação da contratação e o rebaixamento dos mínimos referentes aos encargos sociais em situações especiais. Outras enfatizam a desregulamentação da descontração dentro de uma filosofia de cautela das empresas para não assumirem compromissos de longo prazo. Outras, ainda, que privilegiam a remuneração flexível, a modificação da jornada de trabalho, a flexibilidade do aviso prévio, a contratação em tempo parcial, a subcontratação, etc.

O que nos mostra a realidade concreta é que, em nome da flexibilidade e da adaptabilidade, os empregos têm-se tornado crescentemente precários. Isto é acompanhado por um aumento nos contratos de curto prazo e trabalho temporário, mal pagos e geralmente envolvendo atividades muito penosas e perigosas. E o resultado mais tangível desta política tem sido tornar os trabalhadores mais pobres e mais inseguros.

Uma vez que estamos inseridos na sociedade, como seres humanos, participando direta ou indiretamente das práticas comuns que visam buscar um atendimento a todos, criando, conseqüentemente, uma relação de dependência, para que haja uma decisão em conjunto, que vise o interesse e o bem-estar de todos, objetivando a paz social, o interesse social é entendido em contraposição ao interesse individual.

A sociedade não é um indivíduo ou a soma de vários indivíduos, mas sim a composição de um grupo, da organização de suas características comuns que se manifestam por meio de suas crenças, valores, tradições, experiências que, juntas em um único conjunto, definem a sociedade (TOLDO, 2002, p. 79). Deve-se perceber que o interesse social é o bem a ser satisfeito junto às diversas classes sociais e, em especial, no campo trabalhista, onde o caráter é fomentar o respeito à dignidade do ser humano

como cidadão dentro da sociedade, em seus diversos níveis, promovendo a igualdade de forma a atender os interesses das minorias, dentre elas, as relações de trabalho.

Tal questão também é asseverada por Mello (1993, p. 18), quando este acentua que:

Com efeito, por via do princípio da igualdade, o que a ordem jurídica pretende firmar é a impossibilidade de desequilíbrios fortuitos ou injustificados. Para atingir este bem esse valor absorvido pelo Direito, o sistema normativo concebeu fórmula hábil que interdita, o quanto possível, tais resultados, posto que, exigindo igualdade, assegura que os preceitos genéricos, os abstratos e atos concretos colhem a todos sem especificações arbitrárias, assim proveitosas em detrimentos para os atingidos.

Reforçando essas posições temos, ainda, a colocação de Perelman (1996, p. 41) acrescentando que:

A regra de justiça não pode especificar de formas totalmente determinada o tratamento reservado aos membros de uma categoria essencial, senão quando se trata de conceder algo disponível em quantia ilimitada. O mais das vezes não é esse o caso: a regra deverá então contentar-se em indicar um tratamento que conterà um ou vários elementos indeterminados, cuja determinação dependerá de circunstâncias exteriores.

As circunstâncias exteriores, sem dúvida, são elementos essenciais que sempre são levados em conta para a aplicação da Justiça, uma vez que os membros e mesmo as sociedades são diferentes, havendo necessidade de se observar o que é melhor em cada uma dessas situações, pois, só assim, se poderia realmente atender aos princípios éticos em sua plenitude. Isto porque existem diferenças nas sociedades que devem ser observadas e levadas em conta para o correto atendimento às necessidades das situações e reta observância quando da aplicação dos direitos, não bastando unicamente a aplicação da igualdade formal.

Sem dúvida, os empregados continuam a se apresentar em desvantagem na relação capital x trabalho, pois a desigualdade material continua e os empregados se vêem, não raro, sem meios de negociação. No fundo, são assolados por contratações, onde predominam contratos de pura adesão, nos quais a vontade do trabalhador de forma alguma é levada em consideração - o que faz com ele abra mão de coisas essenciais, como, por exemplo, a renúncia aos direitos fundamentais. Tal consideração, inclusive, é esboçada por Gediel (2003, p. 157 – 158), quando situa que:

É inegável que os trabalhadores continuam a se apresentar no mercado de trabalho com a única mercadoria que dispõem, permanecendo em evidente desvantagem material que os coloca em posição de sujeitos jurídico-formal, embora não haja dúvida que se trata de relação jurídica entre privados, formalmente iguais. Essa desigualdade material determina, também, a forma contratual de regulação privada do trabalho, resultando em contratos pré-elaborados ou por adesão, em que aspectos referentes às atividades laborais vinculados à personalidade do trabalhador não são levados em consideração.

Diante desses contornos atuais da contratualidade, referente atividade laboral, a noção de indissociabilidade entre trabalhador e trabalho retirada dos direitos da personalidade, passa a ser extremamente relevante para a defesa da irrenunciabilidade aos direitos fundamentais, pelo trabalhador. Para realizar tal defesa, comparecem, também, os conceitos de ordem pública e paz social, cujas origens se radicam, indiscutivelmente, no Direito Administrativo e Constitucional e tornam claro, com isso, a alteração axiológica e metodológica promovida pela ação pedagógica dos direitos fundamentais nos Estados Democráticos de Direito.

Atualmente, não causa nenhuma surpresa que o executivo de uma empresa anuncie a demissão de milhares de empregados, com o discurso de que o quadro de empregados precisa ser reduzido por conta da competitividade e para garantir a conseqüente sobrevivência dos negócios. O maior vilão de todas essas situações é a globalização, sob o argumento de que as relações trabalhistas clássicas não atendem mais às demandas empresariais, com enfoque que o desemprego tecnológico é um fenômeno macroeconômico que, sem dúvida gera efeitos nas relações trabalhistas, modificando os antigos conceitos e fazendo com que ocorram mudanças substanciais nessas relações. Tal, inclusive, é o posicionamento de Romita (2003, p. 214 – 215) em relação ao tema, quando aborda que:

O desemprego registrado no setor secundário da economia impõe a necessidade de se criarem novos tipos de contrato de trabalho, como resposta à flexibilização das relações individuais que surgem em razão das conveniências empresariais impulsionadas pelas exigências da competitividade e adaptação aos processos de globalização da economia.
(...)

Justifica-se esta tendência: o impacto das novas tecnologias, a informática, a robotização, provocam a passagem da era industrial para a pós-industrial, com a conseqüente expansão do setor terciário.

Como já colocado por alguns autores, a responsabilidade social como resgate da função social da empresa não conseguiu, de forma alguma, atender a esse objetivo, no sentido de diminuir as desigualdades sociais, principalmente, no âmbito das relações de trabalho, nas próprias relações sociais em si, e mesmo nas relações com o meio ambiente. O que importa é o lucro desenfreado, sem visualizar suas conseqüências sociais.

Deve a empresa desenvolver ações sociais com o objetivo de melhorar a qualidade de vida no trabalho e com isso obter ganhos de produtividade com uma equipe motivada, participativa e comprometida com o alcance dos resultados almejados. Além, é claro, do aspecto social externo, que tem como finalidade visualizar a sociedade como um todo, onde os preceitos éticos devem ser a tônica maior que qualquer outro objetivo. Deve se vislumbrar os valores morais, posto que a imagem da empresa reflete a construção da sua imagem institucional, ou seja, tanto a cidadania individual como a coletiva a vêem, pois só com a mudança de cultura centrada na valorização das ações sociais - quer internas ou externas - é que vai surgir uma nova cultura empresarial, voltada para os aspectos da dignidade da pessoa humana, na condição de cidadão dentro da sociedade, e na de cidadão, enquanto empregado, mas de forma livre, sem qualquer sentido coercitivo.

Conforme Nash (1993, p. 224), para se conseguir tudo isso, o melhor instrumento se encontra no conhecimento, a partir do momento em que a conduta pessoal e total dos valores torna o bom negócio como uma realidade, tanto em sentido moral quanto econômico. O autor ressalta que:

Os melhores instrumentos para isso estão no conhecimento. A conduta ética no trabalho só pode surgir de uma compreensão pessoal e total dos valores e das premissas que tornam o "bom" negócio uma realidade, tanto no sentido moral como econômico da palavra. Péricles, um estadista ateniense do século V, afirmou que a cidadania democrática tinha uma competência distinta tanto do ponto de vista moral como militar, pela própria razão de ela ser uma cidadania informada. Ao contrário do soldado espartano, tiranizando para executar feitos de bravura, o ateniense lutava com ardor especial, pois sabia que perigos enfrentava - e enfrentava-os de qualquer forma.

Assim, também, a corporação que busca atingir o cumprimento ético pela coerção ou apela unicamente para o interesse próprio nunca pode esperar estabelecer os recursos de integridade gerencial que vão além da obediência para criar soluções de eu-ganho-você-ganha. Tais recursos dependem, como a Atenas Antiga, de que os indivíduos estejam informados; informados das importantes premissas éticas que orientam o bom comportamento empresarial, informados das armadilhas intelectuais e emocionais que impedem que este comportamento aconteça mesmo entre os bem-intencionados. Esse processo deve ser um empreendimento coletivo para buscar o autoconhecimento e encontrar a disposição para trazer os fundamentos da moralidade para os fundamentos do sucesso empresarial.

Não há dúvida de que os direitos fundamentais dos trabalhadores integram o patrimônio jurídico da humanidade. Isto, levando-se em consideração que temos um direito global que atinge toda a sociedade e também um direito típico da era da globalização, onde há a necessidade de se ter uma maior efetividade dos direitos do

homem. Estes direitos são universalmente reconhecidos aos indivíduos, estando aqui incorporados os direitos dos trabalhadores, uma vez que fazem parte da sociedade, razão pela qual “a lógica do poder e a lógica do mercado, graças aos direitos fundamentais e ao Estado social, é necessário agregar a lógica do interesse público, na qual se inserem os direitos fundamentais dos trabalhadores.” (ROMITA, 2005, p. 410).

Na aplicação do direito, busca-se que ele atenda a sua finalidade, pois é necessário que ele seja eficaz e que represente os anseios da sociedade, devendo para tanto ser vivido por ela, pois só assim ele terá efetividade. De fato, se atende aos anseios da sociedade, em regra, está atendendo aos fatos sociais relevantes que a sociedade necessita sejam concretizados, para serem vividos em sua plenitude. Conseqüentemente, é ele considerado socialmente eficaz, pois plenamente incorporado à sociedade e às suas necessidades, desde que atendidos aos princípios constitucionais.

Assim, estamos de acordo com Dallari (1994, p. 36) quando este afirma que: “Todas essas afirmações de igualdade constantes da Constituição e das leis não são suficientes para garantir a todos, pelo menos, a igual possibilidade de gozar dos direitos fundamentais.” É indispensável que a legislação seja aperfeiçoada, para que a ordem econômica e social não impeça a existência de uma ordem jurídica humanista e justa, na qual ninguém possa ser excluído do acesso aos direitos, que são essenciais à pessoa humana, com a existência de um equilíbrio social e, principalmente, no âmbito das relações entre capital x trabalho, onde a essência para um projeto de acertos é o respeito que deve existir e permanecer durante a relação entre as partes.

Daí concluir-se que, na elaboração do direito, sem dúvida, há a necessidade de se observar a realidade social, uma vez que esta serve de fundamento material ao desenvolvimento das regras jurídicas. Porém, não adianta apenas a criação de leis, pois a questão vai muito além disso. Há a necessidade de coesão nas empresas, desenvolvimento e respeito aos ambientes interno e externo, ainda mais nas relações envolventes, onde o cidadão, enquanto trabalhador, deve ser respeitado em sua integralidade, pois é agente de direitos e deveres em sua plenitude, não podendo o empregado ser visto apenas como um instrumental que possibilita que a produção seja desenfreada sem respeito ao mínimo exigido ao ser humano, principalmente em relação ao cidadão trabalhador enquanto peça fundamental na concretização da circulação de mercadorias no meio social.

Não se pode escudar que, dentre os direitos fundamentais reconhecidos em nosso ordenamento jurídico, temos o direito ao trabalho, embasado no art. 6º da Constituição

Federal, o que justifica que não cabe às empresas, em prol de um sistema globalizado e em busca de um lucro incessante, deixar de lado esses direitos fundamentais, desvinculando-os totalmente da contingência da nacionalidade e do respeito ao próximo.

Há de se reconhecer que a universalidade dos direitos fundamentais ao trabalho independe do vínculo que se possa ter estabelecido entre a pessoa com o Estado; a pessoa e a empresa; a pessoa e seu núcleo social; a empresa e seus empregados, e até mesmo os membros da família e a empresa. Deve-se levar em consideração que as relações individuais do trabalho refletem o impacto das transformações, fruto da globalização da economia, da internacionalização dos mercados e mesmo da crescente necessidade de adaptação do mundo do trabalho às novas conquistas daí advindas. Porém, respeitando-se em todos os níveis as condições do contrato de trabalho e a essência maior de respeito ao empregado, enquanto trabalhador.

É imprescindível observar os princípios éticos, morais e sociais da relação capital x trabalho, gerados pela busca desenfreada de modernização dos mecanismos de trabalho, com a impulsão da flexibilização. Uma vez que a modernização da economia não pode servir de fundamento para se romper, ou melhor, burlar as relações trabalhistas em suas características e essência, pois, em muitas situações, tem o significado de uma arma a ser usada pelo empregador, o que não pode ser aceito em um estado democrático de direito. Mesmo que se alegue que no Brasil há irregularidades internas nas diversas regiões, o que acaba por fazer com que os empregados nem sempre se encontrem coerentemente assistidos pelos seus legítimos representantes, que seriam os Sindicatos, que acabam sendo afetados em decorrência dos diversos desníveis existentes, inclusive, entre eles. Sussekind (2005, p. 14), ao comentar sobre o legislado x o negociado, afirma categoricamente que:

É preciso considerar que o Brasil é desigualmente desenvolvido, onde regiões plenamente desenvolvidas convivem com outras em vias de desenvolvimento e com algumas preocupadamente subdesenvolvidas. Ora só existem sindicatos fortes, capazes de negociar em posição de equilíbrio com importantes empresas nacionais e multinacionais onde há espírito sindical.

Esta situação não pode servir como parâmetro para que as empresas não atendam aos princípios que deveriam observar em relação à responsabilidade social e à ética empresarial, que devem ser o norte observado em seus mais diversos níveis. Somente assim, é possível atender aos ditames da prevalência dos direitos fundamentais, na

qualidade de cidadão trabalhador, numa relação de desigualdade entre a força do capital e a força do trabalho, tratando o empregado como sujeito de direitos e observando que a responsabilidade social vai muito além do que se preocupar com o meio ambiente, mas, acima de tudo, se preocupar com as questões internas e externas ligadas ao processo produtivo. Enfatizamos que todos devem ser respeitados e que a ética deve prevalecer em seu sentido mais amplo, ou seja, de que o ser humano é o bem maior da sociedade, devendo-se respeitar os direitos fundamentais em sua essência, posto que assim estar-se-á respeitando, na plenitude, o ser humano enquanto sujeito de direito no âmbito do trabalho.

Reforçando a questão da ética empresarial e da responsabilidade social das empresas, no próximo capítulo será abordado, de forma detalhada, como se dá esta relação, analisando se ela serve de freio à flexibilização, em confronto, é claro, com os princípios maiores do Direito do Trabalho e dos Direitos Fundamentais. Na atualidade, em vista dos efeitos da globalização, vê-se que a ética, e mesmo a responsabilidade social das empresas, coexistem como pano de fundo apenas para passar à sociedade uma visão de que a empresa tem credibilidade no mercado, objetivando essencialmente atingir aos consumidores, mas deixando de lado uma questão essencial, que são as relações com seu público interno.

3 A EMPRESA E SUA RELAÇÃO ÉTICA

3.1 A ÉTICA EMPRESARIAL

Inicialmente, antes de entrar na ética empresarial, deve-se ter uma breve idéia do que seja a ética em seu sentido amplo, pois ela está sempre em busca de valores para que o homem possa viver em sociedade e, conseqüentemente, encontrar o bem comum, o grande anseio do viver em sociedade. Este tema é altamente discutido, nas mais diversas camadas sociais, principalmente no mundo do direito por sua importância e essência. Nalini (1999, p. 34), ao se manifestar sobre a ética, aborda que:

Ética é a ciência do comportamento moral dos homens em sociedade. É uma ciência, pois tem objeto próprio, leis próprias e método próprio. O objeto da Ética é a moral. A moral é um dos aspectos do comportamento humano. A expressão deriva da palavra romana *mores*, com o sentido de costumes, conjunto de normas adquiridas pelo hábito reiterado de sua prática.

Com exatidão maior, o objeto da ética é a moralidade positiva, ou seja, "o conjunto de regras de comportamento e formas de vida através das quais tende o homem a realizar o valor do bem". (grifo de autor)

Complexo, desde a Grécia clássica, partindo-se do bom e justo indo até a teoria do conhecimento e a sua aplicação a todas as normas - morais, políticas, sociais, religiosas, entre outras-, uma vez que elas se unem em torno de uma base ética comum, não tendo como separar o direito e a política dos seus aspectos éticos, posto que estes aspectos são a linha mestra para desenvolvimento dos temas e suas repercussões, como foi salientado por Adeodato (2002, p. 185 – 186):

O termo *ethos*, ao lado de *pathos* e *logos*, designa, na Grécia clássica, uma das dimensões ontológicas fundamentais da vida humana. Ética constitui, além da doutrina do bom e do correto, da "melhor" conduta, a teoria do conhecimento e realização desse desiderato.

O postulado inicial aqui é que não apenas aquilo que tradicionalmente faz parte da moral mas também o que hoje chamam-se o político e o jurídico pertencem ao significado do termo ética. Isso não implica dizer que normas morais, normas de trato social, normas religiosas, normas jurídicas e políticas não se distinguem, mas apenas vem confirmar sua origem comum, os limites imprecisos entre elas e, principalmente, sua função social semelhante.

As diversas tentativas para separar o moral do jurídico ou o religioso do político, na era moderna, isolando-os de suas bases éticas comuns, objetivam apoiar a emergente autonomia do Estado através de uma instrumentalização

do direito. O importante de se fixar aqui é que essa separação só é possível como artifício metodológico e pragmático, não expressa qualquer "realidade em si", ontológica, que pudesse vir a ser erigida em paradigma científico.

Também Serrano (2007, p. 23) define ética, dando ênfase ao assunto, ressaltando que qualquer que seja o relacionamento humano, o mesmo deve estar calcado neste princípio. Para tanto afirma que:

A “ética”, palavra que deriva do grego *ethos*, pode significar caráter, ou, no plural, maneiras, parece presentear tudo aquilo que se tem razão para sentir e agir. Com efeito, todo e qualquer relacionamento humano está sempre fundado na ética. Logo, todos os problemas que enfrentamos em nosso dia-a-dia podem ser, de fato, abordados e resolvidos como base na ética.

O assunto também é tratado por Rampazzo (2003, p. 86), quando este ressalta que a ética está diretamente ligada aos valores, colocando categoricamente que: “A Ética diz respeito ao mundo dos valores e à sua percepção e obrigatoriedade e, respectivamente, da parte do sujeito, à presença da consciência e da responsabilidade.”

Não há dúvidas de que a ética abarca as diversas atividades humanas, se estendendo a tudo de uma forma geral, posto que, voltada para a conduta humana. Isto se reflete no direito, já que dentro das ciências sociais, também objeto da ética, seus problemas se caracterizam por ações que se podem considerar moralmente boas e justas. Entretanto, também se sabe que podem ser interpretados diferencialmente, em razão de diversos fatores, até mesmo culturais. Tal pensamento também é ressaltado por Serrano (2007, p. 11), quando estabelece a conexão possível entre o direito e a moralidade. O autor afirma que:

As questões éticas abraçam as razões de toda atividade humana. A ética não é tudo, mas se estende a tudo. Ela se faz presente, mais especificamente, naquelas ciências sociais que também se ocupam da conduta humana como é o caso do direito. Eis que na Ética e no direito se analisam questões relativas à conduta (comportamento) humana, aspecto que, na maioria das vezes, se nos apresentam como cerne dos estudos desenvolvidos em ambas as áreas do saber. Este parece ser o motivo pelo qual as concepções e doutrinas éticas marcam decisiva presença na teoria e na prática jurídica.

Talvez por esse motivo diversos doutrinadores começam-se a interessar pela construção de um conceito generalizador do direito e da ética, priorizando assim o estudo dos termos considerados mais importantes, a saber: justiça, moralidade, princípios, valores, norma, responsabilidade, virtude, felicidade, etc.

Assim, há sempre de se ter presente os valores éticos nas atividades humanas, pois eles fazem parte de todo o contexto social, incluindo aqui as questões empresariais, já essas ações se voltam, em grande parte, para situações que envolvem além das questões sociais, as relações entre empregadores e empregados, ou seja, essencialmente relações humanas.

É interessante observar ainda, que tudo isso leva à concretização do objetivo da ética, que é fazer da convivência entre os homens uma situação harmônica, uma vez que um homem ético é aquele que deve ter um comportamento justo e correto, independentemente da lei que o esteja regendo (LANDSCHEECK; MADERO, 2003, p. 111).

O setor empresarial é uma parte essencial ao desenvolvimento das sociedades. A ética procura atender as necessidades humanas, permitindo a liberdade de escolha e mesmo o respeito das diferenças individuais. A responsabilidade básica da empresa, e mesmo do empresário, é a promoção e a defesa do bem comum, pois, só assim, se efetivaria a produção e a distribuição de bens e serviços, necessários e úteis à sociedade, passando, conseqüentemente, por várias políticas necessárias ao desenvolvimento do bem comum.

Tem-se assim que, quando se fala em ética empresarial, nenhum processo é bem sucedido se não ocorrer um engajamento inicial e de liderança dos dirigentes das empresas, uma vez que o líder do processo deve ter uma atitude transparente e devidamente reconhecida. Há quem diga que a ética e os negócios são coisas distantes, que não devem se misturar, e que poucos seriam aqueles que alcançariam a união desses segmentos. Esse, inclusive, é o pensamento de SROUR (1998, p. 270), que expõe sua opinião em tal sentido, esboçando que:

Alguns desconfiam à boca pequena que haja falta de ética na gestão das empresas. Outros proclamam aos quatro ventos que ética e negócios não são líquidos que se misturem. Ambas as perspectivas concebem a ética como um ideal sacrossanto, cujos pressupostos estariam ao alcance de poucos. Sofrem assim de um mesmo defeito congênito - o de passar ao largo de quatro fatos bastante singelos: não há agrupamento humano que não obedeça a um sistema de normas morais (toda coletividade pauta-se por uma moral, nem que seja uma gangue de malfeitores); tudo o que parece natural e justo a uma coletividade qualquer não o é necessariamente para outra e pode até conduzi-la às portas do inferno (constatação do relativismo cultural); uma coletividade pode adotar normas morais para uso interno e reservar outras para uso externo (dupla face de Janus); a existência de duas morais no seio de uma mesma coletividade, uma oficial outra oficiosa, não é algo excepcional (chega a ser emblemático entre os latinos).

Realmente, o tema “ética nas empresas” é um assunto relativamente novo e altamente polêmico, pois envolve vários fatores que são primordiais para a empresa, dentre eles as questões ligadas a sua lucratividade e mesmo a sua necessidade de ser competitiva no mercado, ainda mais em decorrência dos processos de globalização. Nesse sentido, destaca-se a necessidade de que se discutam temas políticos, econômicos, éticos, culturais, e não simplesmente se limitem às discussões meramente econômicas, pois o comportamento ético da empresa é a sua chave de sucesso em longo prazo, sendo um processo que exige firmeza e mesmo paciência, além de coerência de pensamento e comportamento. Para atingir essa coerência, a empresa deve ser participativa, tendo como pilar a solidariedade, onde se assentam os valores sociais. Quando se tem solidariedade, pode-se conquistar todos os universos, chegando-se ao respeito, não só ao próximo, mas também a todo grupo social, aqui incluindo as relações de trabalho (HUMBERG, 1991, p. 7).

Assim, dentre os novos valores de nosso tempo sobressai os que se referem à ética, ao compromisso social, ao da participação cidadã, do respeito à diversidade, da preservação do meio ambiente, entre outros, que visam à melhoria da qualidade de vida. Esta qualidade é atingida através de investimentos sociais prioritários, que devem ser desenvolvidos pelas empresas, visando o conjunto de atendimento à população, principalmente, seus empregados e o entorno onde se encontram.

Com os negócios globais, temos o envolvimento do desenvolvimento, assim como a promoção, a formação de preços e ainda a distribuição de bens e serviços através das mais diversas fronteiras, fazendo com que o indivíduo que opera em tal área precise compreender, não só, os valores, as culturas, mas também, os padrões éticos de seu país, devendo também estar ligado à conduta ética dos demais países em que opera, pois esta se torna imperativa para que ocorra a confiança mútua entre as partes.

Antes de 1960, as questões éticas, no que tange as empresas, eram na maioria das vezes discutidas em termos teológicos, tanto que se manifesta através de uma série de encíclicos papais voltados para práticas trabalhistas e moralidade do capitalismo em defesa de valores humanos. A idéia de responsabilidade social ganha valor a partir da segunda metade do século XX, com a relação dos valores sociais em mutação, havendo necessidade das adequações a acompanhar os novos desafios, posto que diferentes da cultura até então vigente e enraizada no seio social (FERRELL; FRAEDRICH; FERRELL, 2001, p. 8 - 10).

Essas mudanças trazem várias inovações, dentre elas encontra-se o surgimento das multinacionais, empresas que operam em escala global, sem laços sólidos com qualquer nação ou região. Poder-se-ia dizer, até mesmo, sem qualquer relação de solidariedade, somente de lucratividade. Devido ao tamanho e poder financeiro que detêm, elas podem produzir um impacto poderoso sobre os países onde operam, o que pode originar problemas éticos (Ferrel; Fraedrich; Ferrell, 2001, p. 207) em diversos níveis e escalas, inclusive de valores, que se pode observar no meio social e, principalmente, no meio empresarial.

Complementando ainda o tema “ética”, vale citar Srour (2000, p. 29) quando coloca que a:

Ética diz respeito à disciplina teórica, ao estudo sistemático, a moral corresponde às representações imaginárias que dizem aos agentes sociais o que se espera deles, quais comportamentos são bem-vindos e quais não. Em resumo, as pautas de agir coletivamente; qualificam o bem e o mal, o permitido e o proibido, o certo e o errado, a virtude e o vício.

A ética opera no plano da reflexão ou das indagações, estuda os costumes das coletividades e as morais que podem conferir-lhes consistência. Com qual propósito? Libertar os agentes sociais da prisão do egoísmo que não se importa com os efeitos produzidos sobre os outros. A ética visa à sabedoria ou ao conhecimento temperado pelo juízo.

Aplicando o conceito de ética ao espaço empresarial, Srour (2000, p. 30) ressalta que: “a ética empresarial ou a ética dos negócios significa estudar e tornar inteligível a moral vigente nas empresas capitalistas contemporâneas e, em particular, a moral predominante em empresas de uma nacionalidade específica.”

É necessário, portanto, observar os padrões culturais de cada sociedade, pois estes são mutáveis e diversificados, havendo, assim, necessidade da devida adequação a tais diferenças, uma vez que as decisões empresariais são eivadas de um poder de amplitude pelos efeitos que elas podem provocar. Tais decisões afetam os agentes vinculados a empresa, tanto internos quanto externos, razão pela qual as decisões por ela tomadas devem sempre ser reflexivas, uma vez que elas operam em várias situações nos mais diversos níveis.

Por isso, há a necessidade de respostas estratégicas para as mais diversificadas situações de mercado, até porque, em vista de um mercado globalizado, há de se avaliar várias situações, principalmente as econômicas, que muitas vezes não atendem ao anseio da ética. Este é um problema que se aplica tanto as empresas privadas, quanto as organizações públicas do Primeiro Mundo. Assim, a dimensão ética surge, justamente,

quando se aplica o conceito de ética à realidade das empresas, ou seja, aos seus negócios, pois com sua vivência empresarial, acaba por se ter necessidade de chegar ao que hoje se dá a tônica de ética empresarial.

O resultado financeiro não deve ser o único fator a ser considerado quando se trata de ética de mercado, pois em vista desse, muitas vezes, se chega a situações que não correspondem aos princípios éticos, que devem ser observados dentro de uma visão ética empresarial. Inclusive, esse é o pensamento esboçado por Nash, (1993, p. 142), ao afirmar que:

Os administradores que permitem que a orientação do resultado financeiro domine sua tomada de decisões, freqüentemente sabotam sua capacidade de responder eticamente ao mercado. Em geral, essa falha reside na exclusividade dos apelos do resultado financeiro. Por sua própria habilidade em destacar o esforço individual na equipe, eles ensinam uma abordagem reducionista da solução de problemas. Isso pode levar a um descaso, até desrespeito pelos outros quando o pensamento empático e relacional é abandonado. Enquanto o resultado financeiro estiver no volante, as outras normas éticas serão decorativas ou suprimidas. Os administradores que adotam tal abordagem para motivar a si próprios e aos outros podem transformar as pretensões de uma empresa de se esmerar no serviço e na qualidade em piada, ou mesmo em uma mentira prejudicial. Apesar desses riscos, mesmo administradores bem-intencionados agarram-se ao vocabulário do resultado financeiro com medo de diluir seus poderes para motivar o esforço e a eficiência.

Tal pensamento também é ressaltado por outros autores, como é o caso de Srour (2000, p. 16-17), que afirma de forma coerente que:

Às vezes, a reflexão ética se cinge a satisfazer o imaginário das empresas quando dá à luz códigos de conduta ou cartas de intenções que nem sempre coincidem com seu modo de operar. Mais proveitoso seria auscultar a cultura organizacional e conhecer os desvãos que toda empresa oculta. Para quê? Para localizar o leito sinuoso das tentações e implantar o quanto antes, práticas e controles que inibam a inidoneidade. Ou, até, o erradiquem. Muito têm a ganhar as empresas que institucionalizam orientações efetivamente partilhadas pelos seus membros ou que convencionam valores que foram previamente negociados. As normas de comportamento derivam dessas providências. Dessa forma, a reflexão ética torna-se um instrumento de trabalho simbólico: intervêm de maneira útil no *modus operandi* das empresas e contribui para moldar sua identidade corporativa.

É importante frisar que, o conhecimento ético oferece às empresas um quadro demonstrativo para a tomada de decisões corporativas, posto que diante dele se torna necessária a análise do conjunto dos diferentes interesses daqueles que se encontram envolvidos com as empresas. Com isso, se tem a base da coesão das organizações responsáveis, podendo demonstrar um diferencial para a empresa, ainda mais, levando

em consideração as questões advindas da globalização, dentre elas a concorrência desleal. Complementando, Srour (2000, p. 16-17) ressalta que:

(...) empresas éticas seriam aquelas que subordinam suas atividades e estratégias a uma prévia reflexão ética e agem de forma socialmente responsável. Ocorre que nem sempre as empresas se dedicam a tal tipo de reflexão e adotam decisões que levem em consideração os interesses maiores que estão em jogo.

Como já enfatizado, a reflexão das empresas leva em consideração os seus interesses maiores, e não a reflexão ética, que deveria ser observada para que as empresas agissem de acordo com os princípios éticos ou com o moralmente aceitável como padrão de conduta e responsabilidade social, não só em relação aos seus próprios empregados, mas também ao entorno social. Brown (1993, p. 165) ressalta que, para que a reflexão ética tenha importância dentro das várias organizações, é necessário que ela faça parte, verdadeiramente, do processo de tomada de decisões e, com isso, leve em conta a dimensão moral, funcionando como complemento a outras análises, visando uma maior chance de se ter uma decisão coerente e acertada para os envolvidos.

Vê-se, portanto, que há a necessidade de uma plena consciência ética, visando levar à moral social quando da tomada de decisões, verificando não só o interesse particular das organizações, mas sim, observando com o olhar atento as políticas que atendam a função social, enquanto empresa. Mas isso só se torna possível com uma reflexão ética analítica e realmente verdadeira. Há, no Brasil, um pensamento no sentido de que determinadas ações seriam justificáveis pela moral do oportunismo, que tem um caráter egoísta e mesmo parasitários, que aparece de maneira ofensiva e acaba se transformando em grandes verdades da sociedade, causando grandes absurdos.

A moralidade apareceria no momento em que a atitude do agente afetasse os outros, através das suas decisões e ações, no sentido de infringir ou mesmo de seguir padrões socialmente prescritos. Com isso teríamos o enquadramento das relações sociais que, nesse campo, poderiam ter caráter moral, amoral ou imoral, quando leva em conta o nexos com o código de conduta vigente. Assim, em relação à moral, teríamos o nexos positivo; à amoral, encontraríamos o nexos neutro; ao imoral, o nexos negativo (SROUR, 2000, p. 26 - 27). O importante é que se tenha em mente a necessidade de se aceitar os limites e praticar a moralidade, pois assim seria possível a aplicação de uma plena vivência em sociedade e minorar os problemas que se apresentam em torno dela, fazendo com que ele tenha um grande e decisivo desgaste no seio da humanidade.

Portanto, a busca pela moral envolve um conjunto de valores e de regras de comportamento, que é pretendido pela comunidade ou mesmo por uma organização. Ao contrário da ética, que se relaciona com a disciplina teórica, a moral se relaciona com as representações imaginárias, que irão frisar ao agente social quais os comportamentos que são ou não aceitos pela sociedade e que deveriam ser observados para a vivência em conjunto.

Tem-se que, ao falar em moral, é necessário falar de conflitos de interesses ou dever de lealdade, justamente pelas escolhas que se tem que fazer em determinados momentos e/ou posições dentro das empresas. A lealdade, em vários momentos, assume o caráter de fidelidade a princípios e/ou ideais em sua maioria objetivando mobilizar os semelhantes. Tal pensamento acaba por se tornar obsoleto, pois cada um tem seu próprio ideal, ou em função dos fatos sociais e mesmo ambientes sociais em que estão inseridos, representando quase que sempre traduções históricas, voltadas a determinados interesses homogêneos, fugindo da fidelidade de seu pressuposto.

Tudo isso acaba por influenciar as decisões empresariais, razão pela qual, a ética nos negócios se torna essencial, posto que a decisão que se toma reflete em todo o seu entorno e nos seus agentes, quer internos ou externos, justamente pela condição de que os agentes sociais são vulneráveis e também acompanham o momento histórico (SROUR, 2000, p. 41). As decisões empresariais são cercadas de momentos históricos e mesmo das circunstâncias sócio-econômicas que estão vivenciando, o que redundará em decisões não condizentes com a ética em geral, mas sim, com a finalidade de lucro para o empresariado, pois ele se vê – ou prefere apenas olhar para si próprio –, e esquece as consequências que essa decisão pode ter no futuro de quem a ele esteja atrelado, quer por questões econômicas, empregatícias, ou até de convivência na sociedade.

Há de se ter em mente que a ética empresarial e as exigências que são oriundas dessa relação não colocam em xeque as tarefas econômicas que são, na visão empresarial, a necessidade primordial da empresa. Ao contrário, ela é um elemento adicional necessário ao estabelecimento dos critérios da moralidade, o que leva a uma melhor definição das metas que devem ser pensadas e observadas ao longo da vivência da empresa (LEISINGER; SCHMITT, 2001, p. 24). Como a economia globalizada, é um papel de fundamental importância nesse contexto, posto que são ignorados valores maiores da ética, em prol do lucro desenfreado, o que, sem dúvida, coloca por terra todos os princípios que seriam necessários respeitar relativos aos agentes internos da

empresa e mesmo aos externos, pois se visa apenas o elemento econômico e não o social e/ou moral.

Diante disso, confirma-se a necessidade de uma reflexão ética nas empresas. As decisões não são oriundas de um simples processo de escolha, mas sim, de uma necessidade de pensar consciente e com cidadania. Agindo dessa forma, estar-se-ia pensando de maneira responsável, mesmo que isso esbarrasse nas convicções íntimas, pois a visão do social deve prevalecer, possibilitando à cidadania organizacional, à sociedade civil ter a chance de fazer política através da ética (SROUR, 2000, p. 43), visando à convivência harmônica da sociedade. Assim procedendo, estar-se-ia buscando a tão propagada Justiça social, atingindo a paz social, que é o objetivo maior do Direito e, porque não dizer, da própria ética em sua essência.

Todo este pensamento influencia os processos entre empregados e empregadores. Se de um lado não há ética e do outro há a globalização dos mercados e a necessidade de ajustes econômicos e de outros fatores que se possam atingir a plenitude dos ditames dos mercados, quem acaba pagando esse alto preço é o empregado. Diante desse contexto surge a necessidade de se flexibilizar as condições do contrato de trabalho, para atender às diversas necessidades da empresa. Em muitos momentos, apenas por falta de total ética empresarial, diante da qual se olha apenas o lucro e não se considera o empregado como sujeito de direitos dentro da sociedade globalizada, devendo assim ser respeitado em suas características e princípios básicos.

Os seres socialmente responsáveis, representados pelas ações das empresas, convertem-se em estratégias empresariais e profissionais, podendo utilizar-se de vários instrumentos (mídias, agências de defesa, entre outros) para concretizar seus objetivos na busca da ética como um todo e, com isso, buscar o ideal de Justiça que deve ser a tônica a perquirir os caminhos de uma empresa que tenha como pensamento maior a ética. Porém, uma ética positiva, que faça a promoção do bem, seja receptiva e tenha respostas quando for questionada por quem quer que seja e, sem dúvida, em suas ações e, principalmente, em suas decisões demonstrar sua visão social ética para com a Sociedade em que se encontra e não, simplesmente, ignorar a necessidade de respeitar, não só seu público externo, vendendo uma imagem que nem sempre corresponde à sua realidade, mas, principalmente, respeitar seu público interno, que é quem labuta para que a empresa possa atingir o índice de lucratividade e o alcance de metas.

Complementando a ética empresarial torna-se necessário falar sobre a responsabilidade e as funções empresariais, uma vez que, em prol da ética e mesmo dos

direitos fundamentais, principalmente dos trabalhadores, algumas ações devem ser tomadas, para que se possa atingir plenamente os patamares de respeito mútuo e o verdadeiro alcance do respeito empresarial nos seus mais diversos âmbitos. No próximo item, que não se destina a esgotar o tema, pretende-se levantar questões essenciais voltadas para o âmbito empresarial.

3.2 Responsabilidade social e função empresarial

Tem-se como marco inicial da responsabilidade social no Brasil a criação da Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas (ADCE), em 1960, na qual, pela primeira vez, se reconheceu a função social da empresa associada. A partir de 1982, a Câmara Americana do Comércio de São Paulo lançou o prêmio Eco de cidadania empresarial, que é bem visto pelas empresas, razão pela qual é mantido até os nossos dias. Assim, a primeira empresa brasileira a publicar seu balanço social foi a Nitrofértil, em 1984, o que, sem dúvida, foi considerado um avanço imensurável para os princípios maiores da sociedade, que até então nada tinha em termos de prestação de contas à sociedade. (TOLDO, 2002, p. 77).

Com isso, a partir da década de 1990, tornou-se imperativo para a gestão administrativa das empresas o desenvolvimento de uma cultura voltada para a Responsabilidade Social, visando à permanência da competitividade no mercado a que estavam atreladas, posto que necessários ao seu desenvolvimento a maior divulgação possível.

Na verdade, as empresas estão, mesmo que tardiamente, procurando reparar, por meio de ações sociais, todos os malefícios que elas causaram ao longo da história, nos mais diversos terrenos da humanidade, como a poluição do ar, a devastação de florestas, a extinção de animais e mesmo de vegetais e a própria degradação do homem, enquanto trabalhador, e é claro, possuidor de direitos fundamentais. Agir com responsabilidade social é praticar ações contínuas, onde devem estar imbuídos os interesses coletivos, ligados ao bem estar social, com igualdade de direito para todos, sem haver discriminações.

Há uma busca constante por parte das empresas que, até o momento, não conseguiram legitimar um programa que realmente possa atender à responsabilidade

social e que satisfaça de forma eficaz à sociedade, até porque, falta por parte dos empresários acreditarem que cada um, independentemente do tamanho do negócio ou da sua origem, pode trazer contribuições para um mundo melhor, levando-se em consideração, inclusive, que os governos de um modo geral, não mais conseguem atender às demandas sociais, ambientais, políticas e econômicas, cabendo, assim, às empresas a divisão de tal responsabilidade juntamente com o Estado.

Às empresas cabe conduzir seus negócios, baseados em um compromisso contínuo com a qualidade de vida, inclusive das próximas gerações e não apenas com as visões únicas de lucro, devendo principalmente se ater ao respeito aos seus empregados, na qualidade de pessoas e cidadãos trabalhadores. Tal pensamento moderno é reforçado por Krigsner (2004, p. 9) quando ressalta que: “Os governos de forma geral em todo o mundo já não conseguem mais atender às demandas econômicas, sociais, políticas e ambientais, cabendo às empresas dividir essa responsabilidade, pois formamos uma grande força alavancadora na sociedade.” Nesse contexto, é importante trazer o conceito de responsabilidade social, que segundo Ferrell, Fraedrich e Ferrell (2001, p. 68) consiste na “obrigação da empresa de maximizar seu impacto positivo sobre os stakeholders (clientes, proprietários, empregadores, comunidade, fornecedores e governo) e em minimizar o negativo.”

Assim, a responsabilidade social pode ser considerada como um contrato com a sociedade, ao passo que a ética empresarial envolve regras de conduta da empresa, cuidadosamente pensadas, que orientam a tomada de decisões das organizações. A ética empresarial diz respeito a regras e princípios que pautam decisões de indivíduos e grupos de trabalhadores, enquanto que a responsabilidade social refere-se ao efeito de decisões das empresas sobre a sociedade. As empresas, consideradas socialmente responsáveis, se destacam por um comportamento, que deve levar em consideração um padrão social, cultural, político e econômico, em prol da sociedade como um todo e não apenas dos interesses da empresa.

Melo Neto e Froes (2002, p. 78) dão ênfase ao assunto ao citarem o conceito dado por D’Ambrósio e Mello, no qual: “A responsabilidade social de uma empresa consiste na sua “decisão de participar mais diretamente das ações comunitárias na região em que está presente e minorar possíveis danos ambientais decorrente do tipo de atividade que exerce.” No entanto, os próprios autores afirmam que tal conceito não é suficiente para atribuir a uma empresa a condição de socialmente responsável. Tal conceito é simplista, se levarmos em consideração a evolução que o mundo passou e vem enfrentando, onde

o interesse maior a ser observado é o bem estar social, não só das pessoas, mas de todo o conjunto social e ambiental do local do qual fazem parte.

O compromisso das empresas é variado e de grande responsabilidade, pois envolve não só suas relações interiores, mas também as relações exteriores, inclusive em seu entorno, relações de consumo e dentre estas relações à relação capital x trabalho, que é um dos elementos basilares a ser respeitado, pois crucial à atividade humana.

Diante dessa afirmativa, os autores continuam colocando que teríamos vetores a serem observados para o legítimo cumprimento da responsabilidade social das empresas, os quais seriam:

V1 apoio ao desenvolvimento da comunidade onde atua;

V2 preservação do meio ambiente;

V3 investimento no bem-estar dos funcionários e seus dependentes e num ambiente de trabalho agradável;

V4 comunicações transparentes;

V5 retorno aos acionistas;

V6 sinergia dos parceiros;

V7 satisfação dos clientes e/ou consumidores.

A observação desses vetores leva as empresas ao cumprimento de sua dimensão social, em sua integralidade, visando atender ao seu ético desempenho, como responsável socialmente pelo desenvolvimento da comunidade nos seus mais diversos aspectos: ambiental, econômico, cultural, social, transmissão de valores e informações responsáveis à sociedade. Com isso, as empresas embasam suas ações sociais em princípios e valores éticos, reforçando seus relacionamentos com seus fornecedores, acionistas, consumidores, governo, empregados e seus familiares, ou seja, a sociedade em geral, para que assim, realmente, se possa buscar uma sociedade onde a convivência humana seja possível.

A lógica da responsabilidade social funciona como uma intrusa na passagem capitalista, já que resulta dos embates históricos levados a efeito por numerosos movimentos políticos e associativos em defesa da cidadania, dos trabalhadores, dos contribuintes, dos usuários e dos consumidores. (SROUR, 2000, p. 188). Existem colocações que afirmam que a responsabilidade social estaria ligada à justiça social, havendo, para tanto, necessidade de se verificar as práticas dos grupos sociais, assim como dos agentes econômicos, ou seja, as ordens sociais, que vivenciam dentro de uma

sociedade. Tal questão é ressaltada no trabalho do professor Serrano (2007, p. 148 - 149), quando este coloca que:

A construção (denominação) “responsabilidade social” pode ser entendida como o pressuposto ético-jurídico que orienta a conduta quer individual quer coletiva e que visa à reparação do mal e à contribuição social: condições para a subsistência humana e a “justiça social”. É uma compreensão que depende da postura ética assumida por cada um de nós. Trata-se de uma interpretação que recebe influência da crise atual dos estados que, conforme Celso Fernandes Campilongo. Se entrelaça e consolida na economia de mercado, onde pairam alguns conceitos predominantes, a saber, individualismo, concorrência, calculabilidade econômica, não intervenção do estado na economia, separação entre Estado e sociedade etc.

A compreensão da inter-relação possível entre os construtos responsabilidade social e justiça social exige o estudo das práticas dos agentes econômicos e dos grupos sociais que agem dentro de um determinado contexto: sociedade (ordem social).

Eis que toda sociedade depende dos homens que a integram e dos fatores que lhe dão vida. Empresas, organizações ou instituições são agentes da sociedade que dependem de homens de caráter bem formado, livres, inteligentes, competentes e eficazes, e responsáveis. São agentes que, em teoria, operam conforme valores, princípios e normas sociais: morais e jurídicas entre as quais predominam aquelas que ligadas à justiça social são fundamentos da interpretação e da realização do direito.

Mas, “não é fácil realizar a justiça social num sistema em que predomina a concentração da riqueza. É que ela só se concretizará mediante eqüitativa distribuição da riqueza nacional, pois um regime de justiça social será aquele em que cada um deve poder dispor dos meios materiais de viver confortavelmente segundo as exigências de sua natureza física, espiritual e política. Um regime democrático de justiça social não aceita as profundas desigualdades, a pobreza e a miséria. Ora, o reconhecimento dos direitos sociais, como instrumentos de tutela dos menos favorecidos, não tem tido a eficácia necessária para reequilibrar a posição de inferioridade que lhes impede o efetivo exercício das liberdades garantidas. Eis que a promessa constitucional de realização da justiça social muitas vezes não é efetivada na prática.

A questão a ser observada é no sentido de que é dever da empresa restituir os recursos que ela obteve das sociedades, não só através de produtos e serviços comercializáveis, mas também, o que deve ser o foco principal, através de ações sociais, que encontrem solução para os problemas que afligem a sociedade onde está situada, assim como seus principais colaboradores: os empregados. Com isso, estaria a empresa atendendo aos princípios da cidadania empresarial, assim como do pleno exercício da responsabilidade social, respeitando o princípio da dignidade humana, tratando o empregado com respeito e como cidadão, inclusive como agente importante dentro do contexto social.

Pode-se dividir a responsabilidade social em interna e externa, cada uma com seu próprio foco, visando atender áreas específicas. Na interna, se volta predominantemente para os programas de Recursos Humanos em suas diversas modalidades. Já na externa a atenção está voltada para o desenvolvimento de ações sociais e empresariais em benefício da sociedade. Melo Neto e Froes (2002, p. 89) apresentam o quadro, reproduzido abaixo, no qual demonstram claramente como se atende a essas necessidades, de forma a compreender o maior número de participantes possível. Assim, tem-se que com a responsabilidade social interna e externa, chega-se ao exercício da cidadania empresarial. Uma empresa-cidadã tem o compromisso com a promoção da cidadania e o desenvolvimento da comunidade com os seus diferenciais competitivos. Embora o quadro não seja recente, ele aborda a realidade ainda vigente em nossa sociedade.

	RESPONSABILIDADE SOCIAL INTERNA	RESPONSABILIDADE SOCIAL EXTERNA
FOCO	PUBLICO INTERNO (empregados e seus dependentes)	COMUNIDADE
ÁREAS DE ATUAÇÃO	-EDUCAÇÃO -SALÁRIOS E BENEFÍCIOS -ASSISTÊNCIA MÉDICA, SOCIAL E ODONTOLÓGICA	-EDUCAÇÃO -SAÚDE -ASSISTÊNCIA SOCIAL -ECOLOGIA
INSTRUMENTOS	PROGRAMAS DE RH PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	-DOAÇÕES -PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO -PARCERIAS -PROGRAMAS E PROJETOS SOCIAIS
TIPO DE RETORNO	RETORNO DE PRODUTIVIDADE RETORNO PARA OS AÇIONISTAS	-RETORNO SOCIAL PROPRIAMENTE DITO -RETORNO DE IMAGEM -RETORNO PUBLICITÁRIO -RETORNO PARA OS AÇIONISTAS.

De acordo com a visão moderna, uma vez assistida de forma consistente e lógica, a responsabilidade social, assumida pela empresa, representa a sustentabilidade e o desempenho empresarial, pois ela passa a ser vista como uma empresa cidadã, com a

existência da consciência social comprometida em resolver os graves problemas que assolam a sociedade onde ela se encontra, ou até mesmo toda a sociedade.

Portanto, é importante para a empresa definir sua missão, pois através desta se verá o planejamento como um todo, inclusive, seus valores e crenças, onde estaria inserido o que se pretende em termos de responsabilidade social. Oliveira (2003, p. 129), ao comentar sobre a missão da empresa, expressa que: “A missão da empresa exerce a função orientadora e delimitadora da ação empresarial, e isso dentro de um período de tempo, normalmente, longo, em que ficam comprometidos valores, crenças, expectativas, conceitos e recursos.”

Com isso, a responsabilidade social torna-se um importante instrumento gerencial para a capacitação, assim como, a criação de condições de competitividade para as organizações, independentemente do segmento econômico que ela tenha. No dizer de Tachizawa (2005, p. 29):

A gestão ambiental e da responsabilidade social, para um desenvolvimento que seja sustentável econômica, social e ecologicamente, precisa contar com executivos e profissionais nas organizações, públicas, privadas, que incorporem tecnologia de produção inovadora, regras de decisão estruturadas e demais conhecimentos sistêmicos exigidos no contexto em que se inserem.

Não se pode perder de vista, que a responsabilidade social e a gestão ambiental andam juntas no novo contexto social, pois inseparáveis do novo modelo de gestão empresarial, diante do qual há a necessidade de se definirem estratégias que alguns autores chamam de “estratégias genéricas”, que seriam próprias ao setor das organizações pertencentes ao setor concentrado, independentemente das estratégias específicas que estão diretamente ligadas à gestão de cada empresa.

É imprescindível ressaltar a grande importância do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, uma organização, não governamental, sem qualquer fim lucrativo, fundada em Julho de 1998, em São Paulo, pelo empresário Oded Grajew, um dos fundadores da empresa Grow Jogos e Brinquedos. O Instituto tem como principal missão “disseminar o conceito de ‘responsabilidade social empresarial’, promovendo encontros, divulgando informações, constituindo banco de dados e publicando manuais entre outras atividades.” (GARCIA, 2002, p. 27).

O Instituto Ethos tem uma visão particular sobre o conceito de responsabilidade social, o qual ele implementa junto aos seus associados, sendo que Garcia (2002, p. 27 -

28), colocando a posição do Instituto através das palavras de seu idealizador Oded Grajew, que assim dimensiona:

Se você reparar bem, não há nenhum conceito novo quando se pensa em responsabilidade social. O que há, na verdade, é um novo olhar, uma nova maneira de compreender as questões que envolvem todas as relações humanas, inclusive – e especialmente – no universo empresarial. Quando se fala nesse assunto, estamos tratando de ética, da relação socialmente responsável da empresa em todas as suas políticas, em tudo o que ela faz, suas atitudes com a comunidade, empregados, fornecedores, com os fornecedores de seus fornecedores, com os fornecedores dos fornecedores de seus fornecedores, com o meio ambiente, governo, poder público, consumidores, mercado e com seus acionistas. É preciso pensar todas as relações como uma grande rede que se inter-relaciona.

Ainda sobre o mesmo tema, Levy (2005, p. 394) coloca que o Instituto Ethos explicita o conceito de responsabilidade social da seguinte forma:

Responsabilidade Social é uma forma de conduzir os negócios da empresa de tal maneira que a torna parceira e co-responsável pelo desenvolvimento social. A empresa socialmente responsável é aquela que possui a capacidade de ouvir os interesses das diferentes partes (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente) e conseguir incorporá-los no planejamento de suas atividades, buscando atender às demandas de todos e não apenas dos acionistas ou proprietários.

Assim, o Instituto serve como ponte entre os empresários e as causas sociais, disseminando a prática da responsabilidade social empresarial através de diversos meios: experiências, publicações, programas, congressos, convenções e todas as outras formas que estariam ligadas a tentativa de melhor atender aos seus objetivos.

Sem dúvida, a revolução digital contribuiu para que a tramitação entre o antigo capitalismo excludente e o capitalismo social se efetivasse. Tem-se assim que, as duas lógicas, a do lucro e da responsabilidade social, convivem às turras, não podendo portanto, deixar que se preocupem apenas com o bem estar das empresas, ignorando valores essenciais à sua existência, inclusive, o senso de honestidade e de Justiça, para com o mercado e toda a comunidade, incluídos aqui, seus empregados. Nash (1993, p. 196) ressalta tal situação ao dispor que:

O egoísmo empresarial pode gerar o mesmo tipo de fanatismo. Confinando o universo das preocupações gerenciais ao bem-estar da empresa, excluem-se importantes motivações para a honestidade e a justiça dentro do mercado e da comunidade, mesmo com relação aos próprios empregados de nível inferior dentro da hierarquia empresarial. As necessidades ou os prejuízos dos outros não são reais se comparados às ambições da empresa ou à necessidade de

criar uma imagem de bondade. Se uma empresa adota políticas que enfraquecem os laços do administrador com grupos externos, pode encorajar mais ainda o tipo de perspectiva social fechada representada pelo fanatismo.

Tais atitudes representam abordagens de negócios moralmente desagradáveis, e também cultivam a cegueira de mercado.

Passa-se, assim, a objetivar uma visualização de contextualização de investimento social, considerando e condicionando as atividades da empresa em prol de um benefício maior, fazendo com que haja um sucesso maior das empresas em relação não só aos indivíduos, mas também em relação à coletividade, acarretando a mudança de um processo social positivo para as sociedades, mas que só se torna efetivo se tivermos um pacto social que requer a co-participação do Estado. Isto se torna ainda mais importante com a efetivação da globalização, pois com ela surge a necessidade de se ter como meta a responsabilidade social, para atingir mercados.

Porém, essa não deve ser a única tônica, uma vez que há a necessidade de se ver que, em prol desse discurso que para ser competitivo deve-se esquecer dos princípios básicos de bem estar social, não deve prevalecer quando aqui também se fala em direitos sociais, como é o caso das relações envolvendo capital x trabalho.

Não se pode abandonar a idéia de que há a necessidade de se ter em mente a função social da empresa, posto que esta é essencial à Sociedade e à própria vivência, não só dos trabalhadores, mas de todos os que estão incluídos em determinado círculo, pois ela interfere sensivelmente na qualidade de vida da sociedade. Para isso, há de se ter uma idéia de divisão, para que todos possam participar e se sentir membros importantes e ativos daquela empresa e, com isso, esta consiga respeitar suas funções sociais, que é previsão legal em nosso ordenamento jurídico. Em relação ao tema, Zimmermann Neto (2007, p. 86) coloca que:

O significado da função social da empresa é o de destacar que o direito à propriedade particular e o direito a arriscar-se num empreendimento que pode vir a ser lucrativo estão plenamente assegurados a qualquer cidadão, mas dele também é exigida, em contrapartida, a responsabilidade de melhor distribuir os resultados do empreendimento, recompensando todos os parceiros que o ajudarem a alcançar aqueles resultados e a responsabilidade de não prejudicar, de nenhum modo, a qualidade de vida das demais pessoas, agora ou no futuro, ao tornar efetivo o seu empreendimento.

Assim, diante da função social e com os impactos que a responsabilidade social traz ao pensamento empresarial, com o complemento de seus próprios objetivos e estratégias, além é claro dos fatores tradicionais: lucro, crescimento e mesmo a

sobrevivência, há a necessidade de que estejam sempre promovendo o intercâmbio de experiências e mesmo de racionalização de recursos, para que seja possível mostrar a importância no contexto social. Há de se ter o pensamento valorativo no sentido de que a responsabilidade social não é um modismo, mas sim uma realidade que deve ser absorvida pelas empresas, visando o seu próprio respeito no mercado, por seus próprios empregados e, principalmente, para que sejam respeitados os direitos preconizados não só na Declaração dos Direitos dos Homens, mas também na própria Constituição Federal.

Na verdade, tem-se que o mercado não conseguiu cumprir a promessa de ser a solução para os problemas sociais. Assim, a questão econômica, em confronto com a social, continua trazendo distorções. Ainda vemos o crescimento de desigualdades em relação à distribuição de renda, elevado número de desempregados, fora a exploração desenfreada dos recursos naturais, trazendo graves e irreversíveis consequências ao meio ambiente.

Temos ainda, que mesmo sem substituir o poder público, poderíamos ter ações voltadas para a cidadania empresarial, no sentido de que as empresas estabelecessem parcerias com escolas, e mesmo com o Estado, em diversos projetos, principalmente naqueles voltados para as crianças e adolescentes. Tais projetos seriam capazes de beneficiar a sociedade em médio prazo, posto que, sem dúvida, a preparação do jovem é a grande aposta de amanhã, uma vez que eles serão os novos cidadãos de nossa sociedade. As empresas poderiam também investir na profissionalização de seus próprios empregados, já que, hoje, com a globalização, exige-se que eles sejam multifuncionais. No entanto, eles não conseguem se capacitar por conta própria, uma vez que não tem condições financeiras para esse preparo, o que faz com que eles se tornem inseguros em seu ambiente de trabalho.

Os interesses coletivos e a responsabilidade social deverão sempre prevalecer sobre os interesses individuais, respeitando-os, posto que, assim estaria se efetivando a promoção da justiça social, perseguindo a distribuição equitativa da renda, assim como, dos benefícios sociais e rendimentos suficientes para a vida digna na sociedade, de todos seus agentes.

Bacellar (*apud* Toldo, 2002, p 81) deixa de forma clara a função da responsabilidade social ao abordar que:

É uma exigência cada vez mais presente à adoção de padrões de conduta ética que valorizem o ser humano, a sociedade e o meio ambiente. Relações de qualidade constroem-se a partir de valores e condutas capazes de satisfazer necessidades e interesses dos parceiros, gerando valor para todos.

Empresas socialmente responsáveis estão melhor preparadas para assegurar a sustentabilidade a longo prazo dos negócios, por estarem sincronizadas com as novas dinâmicas que afetam a sociedade e o mundo empresarial.

O necessário envolvimento de toda a organização na prática da responsabilidade social gera sinergias, precisamente com os públicos dos quais ela tanto depende, que fortalecem seu desempenho global.

A empresa é socialmente responsável quando vai além da obrigação de respeitar as leis, pagar impostos e observar as condições adequadas de segurança e saúde para os trabalhadores, e faz isso por acreditar que assim será uma empresa melhor e estará contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa.

A prática da responsabilidade social revela-se internamente na constituição de um ambiente de trabalho saudável e propício à realização profissional das pessoas. A empresa com isso aumenta sua capacidade de recrutar e manter talentos, fator-chave para seu sucesso numa época em que criatividade e inteligência são recursos cada vez mais valiosos.

A competição acirrada torna vital a fidelização dos consumidores, que têm cada vez mais acesso à informação e à educação. A adoção de um comportamento que ultrapassa exigências legais agrega valor à imagem da empresa, aumentando o vínculo que os consumidores estabelecem com ela.

Vê-se, pois, que a responsabilidade social objetiva resgatar a função social da empresa, consistindo na promoção da qualidade das relações de seus públicos, nas suas mais diversas escalas. Esse resgate se dá através de práticas que transmitem respeito às pessoas, à comunidade em geral, assim como ao meio ambiente, para que assim se possa ter a construção de uma sociedade mais justa e com melhor qualidade de vida para os homens, sendo que com isso estar-se-á respeitando os princípios básicos dos Direitos Fundamentais.

Com isso, tem-se o que se chama de cidadanias empresariais, que é um novo conceito internalizado entre as empresas, objetivando conferir uma imagem nova, no sentido de se tornarem um novo instrumento de investidoras em projetos sociais, promovendo um compromisso com a cidadania e o desenvolvimento da comunidade. Esses grupos utilizam-se dos seus diferenciais competitivos, com posturas empresariais sólidas e voltadas não só ao lucro desenfreado, mas principalmente aos valores da sociedade e mesmo da ética, os quais estão intrinsecamente ligados, principalmente em relação aos seus empregados. Além disso, hoje, nas relações comerciais globalizadas, não se pode ter um arranhão na imagem empresarial, sob pena de afetar a opinião dos investidores internacionais.

É interessante observarmos a colocação feita por Melo Neto e Froes (2001, p. 34), sobre os mandamentos da ética demonstrados em uma tabela. Esses mandamentos objetivam uma empresa socialmente responsável e ressaltam os diversos pontos que devem ser considerados, visando atingir tal fim, como se pode observar abaixo:

Os mandamentos da ética.

Sua empresa é socialmente responsável se ela é	
1. Ecológica Usa papel reciclado em produtos e embalagens.	5. Saudável Dá incentivos financeiros para funcionários que alcançam metas de saúde como redução de peso e colesterol
2. Filantrópica Permite que os funcionários reservem parte do horário de serviços para a prestação de trabalho voluntário.	6. Educativa Permite que grupos de estudantes visitem as suas dependências.
3. Flexível Deixa que os funcionários ajustem sua jornada de trabalho às necessidades pessoais.	7. Comunitária Cede as suas instalações esportivas para campeonatos de escolas das redondezas.
4. Interessada Faz pesquisas entre os funcionários para conhecer seus problemas e tentar ajudá-los.	8. íntegra Não lança mão de propaganda enganosa, vendas casadas e outras práticas de marketing desonesto.

Não há como dissociar a ética da responsabilidade social, já que são elementos que coexistem dentro de uma mesma unidade, com o objetivo maior de atingir o bem estar social. Esta coexistência se torna importante nessa aldeia global, pois, através dela, podemos colocar freio nas situações que acabam por fazer com que o empregador e demais atores sociais virem marionetes nas mãos do capital, que acaba se sobrepondo a tudo e a todos.

Deve-se ressaltar que, hoje, existe em várias empresas o Código de ética e de conduta empresarial, no qual se estabelece, em forma de linhas diretivas, os princípios, valores e as práticas empresariais que devem ser aceitas, visando fornecer uma orientação consciente e ética, com respaldo na lei e mesmo no meio ambiente, aqui se levando em conta ainda o ambiente de trabalho. Através de regras éticas e padrões de comportamento, com as quais se pretende manter um ambiente de trabalho confortável para todos, e que atendam a toda a sociedade e que deve ser seguido por toda a empresa, em seus mais diversos níveis hierárquicos, posto que só assim, serão conduzidos com ética, profissionalismo e respeito.

Com tudo isso temos, hoje, diversas empresas que realmente se preocupam com a questão da responsabilidade social, embora se tenha que reconhecer que, muitas delas o fazem apenas por questões de isenções e/ou de mídia e, na verdade, ocupam-se apenas do seu aspecto externo, sem a preocupação com um dos seus maiores bens, que são seus empregados. Na maioria das vezes, vemos que as empresas públicas é que acabam atendendo a maior parte dos interesses voltados para a responsabilidade social, como é o caso da Eletronuclear, concessionária de serviços públicos, que tem sob sua manutenção, em conjunto com as Prefeituras onde ela tem suas atividades desenvolvidas, diversos programas sociais voltados para a comunidade. Tachizawa (2005, p. 307 – 308) cita os seguintes:

- Recuperação da BR-101 (Angra dos Reis-RJ), em convénio com o DNER, para realização de obras de recuperação da rodovia Rio-Santos, no trecho Angra-Parati, com a construção de passarelas para pedestres, dando mais segurança à população e aos motoristas;
- Programas de Inserção Regional (Angra dos Reis-RJ), que incluem verbas anuais para apoio à segurança pública, projetos comunitários e material de apoio (revistas, camisas e calendários) a eventos comunitários;
- Convénio com Prefeituras (Angra dos Reis-RJ), visando a aporte de investimentos às cidades na área de influência da Usina Nuclear, para fins de melhoria nas condições de infra-estrutura, aparelhamento da defesa civil, entre outros benefícios;
- Creche do Frade (Angra dos Reis-RJ), que prevê a construção e manutenção de uma creche para atendimento de crianças entre seis meses e cinco anos da Comunidade do Frade e regiões circunvizinhas;
- Geração de Emprego e Renda (Angra dos Reis-RJ), cujo objetivo principal é a criação de um centro profissional para qualificação de mão-de-obra voltada para as necessidades da região. O programa inclui cursos para a comunidade e oficinas profissionalizantes nas aulas noturnas da rede municipal.

Como projetos sociais voltados à educação, são mantidos pela Eletronuclear:

- Apoio à Educação (RJ), com programa que busca ampliar ou reformar espaços físicos de unidades escolares de educação infantil e de ensino básico e apoiar projetos pedagógicos com ações indiretas, como maior oferta de lazer e saúde;
- Convênio de Cooperação Técnica com Universidades (RJ), cujo projeto objetiva a realização de trabalhos conjuntos, entre técnicos da empresa e universitários, no campo de envolvimento tecnológico voltado à energia elétrica.

Cita, ainda, o referido autor o exemplo do Metrô do Rio de Janeiro, afirmando que:

O Metrô do Rio mantém o projeto Estação Alegria, para que alunos de primeira a quarta séries de escolas públicas de áreas suburbanas aprendam princípios de cidadania e o respeito à preservação do metrô e do patrimônio

público, por meio de uma revista em quadrinhos e de esquetes sobre situações do cotidiano. Da mesma forma é o projeto Espaço Aberto, mantido pela empresa, no qual novos talentos apresentam-se, mediante ajuda financeira mensal, nas estações e carros do metrô, com números musicais ou esquetes teatrais que estimulam a prática da cidadania.

Sem dúvida, são projetos de suma importância pelo caráter social que eles agregam. Porém, vê-se que, em relação ao empregado, não há de forma direta uma preocupação. O que se observa, em relação ao âmbito da responsabilidade social interna, é que, quando existem, predominam os programas de Recursos Humanos, os quais são voltados para: participação nos lucros, treinamento e desenvolvimento, capacitação, segurança no trabalho, remuneração, benefícios, etc., assim como os planos de previdência complementar, que se observados de forma coerente, percebe-se que estão mais atrelados a direitos já existentes e que deveriam ser observados pela empresa, do que realmente, a projetos sociais e mesmo ao real bem estar dos empregados.

Por outro lado, externamente, a responsabilidade social das empresas é feita de doações, dos programas e projetos que desenvolvem, das parcerias com o governo, das ONGs (Organização não Governamental) e da própria sociedade civil em diversos programas e projetos sociais e dos programas de voluntariado, dos quais participam seus empregados, fornecedores e demais parceiros. Mas isso tudo é feito com interesses midiáticos, levando em consideração as vantagens fiscais, entre outros interesses, sem realmente se ter em mente a questão que seria maior, a responsabilidade social, que a empresa, enquanto agente propulsor do desenvolvimento econômico deveria observar e se sentir responsável. A cultura ainda continua como uma vã filosofia, só fazendo o mínimo do mínimo, para tentar ser reconhecido, mas sem observar que os valores humanos ligados à dignidade da pessoa humana deveria ser a tônica maior que a visão empresarial deveria compreender e principalmente absorver.

Vê-se, rotineiramente, que em nome de uma política de manutenção de empregos, a ética empresarial e a responsabilidade social ficam como pano de fundo das decisões comprometedoras que impulsionam os empregados a se submeterem a condições que são totalmente contra os princípios maiores do próprio direito e, principalmente, do respeito ao empregado, que tem limites a serem observados para que ele seja digno na sociedade. Em nome desse desafio se promovem flexibilizações que atingem diretamente os empregados, em prol daquele mínimo que a lei estabelece, devido à fragilidade dos próprios sindicatos, isso acaba acontecendo com mais frequência do que se espera.

Com isso, pode-se afirmar que a responsabilidade social deveria resgatar a função social da empresa, com a promoção de qualidade das relações desta em seus diversos setores, sendo demonstrado através de práticas de respeito às pessoas, aqui incluídos, principalmente, seus empregados, as comunidades e até mesmo o meio ambiente, pois assim se estaria embasando a construção de uma sociedade mais justa e qualitativamente mais adequada para a convivência, atendendo aos princípios maiores da dignidade humana. Para tanto, há a necessidade de se observar os limites reflexos preconizados aos direitos humanos, no âmbito das relações trabalhistas, pois assim, se estaria aplicando com eficácia a responsabilidade social e a ética empresarial, como desenvolvimento da sociedade e respeito maior ao seu público interno, dando ênfase inclusive ao trabalho decente que é uma agenda essencial da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sendo que vai se procurar demonstrar no próximo item essa necessidade de limites, mesmo em tempo de globalização da economia.

3.3 A integração empresa / Empregados / sociedade com base no respeito aos Direitos Humanos: Trabalho Decente.

Como já vimos no primeiro capítulo desse trabalho, há de se ter como norte de qualquer relação humana os princípios assentados na Declaração dos Direitos Humanos, já que a partir da sua criação temos parâmetros a serem observados.

Tal questão não é diferente quando se trata das relações do trabalho, no que tange às empresas em relação à integração ela e seus empregados, posto que a força de trabalho é que alavanca a sociedade, fazendo com que a economia gire e se movimente, o que faz com que seja possível atender a toda Sociedade, em suas diversas necessidades.

Mesmo de acordo com a visão moderna, que defende que a empresa deve interagir com a sociedade, assim como com seus empregados, há a necessidade de que essa interação tenha limites, com base nos princípios maiores do direito, sob pena de se interferir nas relações sociais, já que a força de trabalho é força motora da sociedade, fazendo com que a economia gire e se movimente. Já segundo uma visão inovadora, tem-se que hoje, para as empresas serem competitivas e ganharem novos mercados, elas devem ter como frente a responsabilidade social e, conseqüentemente, a ética, em seus

mais variados sentidos, tendo assim, olhares sociais com seu público externo, mas de modo algum perdendo de vista seu público interno.

De nada adianta a empresa colocar na mídia uma propaganda de adequação à responsabilidade social, tentar passar uma visão de empresa ética, se isto não representar a verdade e for, somente, uma situação falaciosa, pois em regra o que se alcançar é somente seus próprios e internos objetivos, no sentido de aproveitarem-se dos mais diversos meios de comunicação para vender uma imagem irreal, não passando de um mero ilusionismo em busca de conquistas de mercados, ainda mais se levando em conta um ambiente de acirrada competição.

Citação interessante, dentro desse contexto, é de Fabião (2003, p. 45), que coloca justamente que nessa nova concepção, a ética é vista e praticada mais como um produto do que como um princípio, o que redundaria em abuso dos empregados. O autor afirma que:

Nesse sentido, a responsabilidade social das empresas parece referir-se mais ao impacto dos negócios (consequências) do que às estratégias comerciais (causas). Desta forma a ética é pensada mais como um produto (projetos sociais) do que como um valor inerente ao negócio (princípios). **Por exemplo: estimular o trabalho voluntário de seus funcionários, em projetos sociais, não seria incompatível com a exigência (velada) de uma jornada de mais de doze horas, fato comum nas grandes corporações. (grifo nosso).**

Em prol de uma visão empresarial de ética aparente, é normal exigir do empregado uma condição mais pesada do que a permitida em lei, uma vez que a empresa estaria “sugerindo” a ele uma colaboração de serviço social, quando na verdade, ela está se promovendo à custa do seu empregado. No fim, a empresa leva os louros pela proeza e vende a imagem de politicamente correta, que atende aos princípios éticos e que tem e resguarda a responsabilidade social. Esta questão é abordada sob um ponto de vista macro, pois, se olharmos em todos os âmbitos, veremos que é uma forma de exigir do empregado condições e trabalho sobre os quais ele não teria qualquer responsabilidade, ao contrário, exigem-se condições que ele aceita em nome de um medo velado de perder o emprego, de não ser bem visto na comunidade onde trabalha. Tal situação não atende aos objetivos do emprego ou mesmo aos objetivos sociais e mesmo os previstos no âmbito do que se espera de um trabalho decente, pois se coloca de forma impositiva e unilateral.

É interessante observar a colocação feita por Fabião (2003, p. 51), quando este afirma que a boa relação entre a empresa e seus empregados é fator preponderante para o bom resultado da primeira, pois esta só cresce quando seus empregados crescem e isto só é possível, quando respeitados os direitos trabalhistas. O autor pondera algumas colocações sobre a empresa Azaléia, que valem a pena transcrever. Vejamos:

No caso da Azaléia (empresa de calçados), a própria Exame apresenta a ética como uma estratégia de negócio desta empresa: "A boa relação da Azaléia com seus funcionários é, na verdade, muito mais que uma questão de justiça. É uma questão de resultados. Nos últimos três anos, não houve nenhum acidente grave nas fábricas, e os afastamentos por motivos de saúde caíram 75%. 'Funcionários saudáveis, com mais escolaridade e tranquilos em relação aos filhos estão menos sujeitos a acidentes, produzem mais e são mais felizes', diz Sarlet [filósofo, coordenador do programa social da Azaléia]".

Na fala de Nestor De Paula, presidente da Azaléia, podemos ver claramente o dilema apontado na introdução deste trabalho. Segundo ele, "a empresa só cresce se seus funcionários crescem junto (...) e quando isso acontece, toda a sociedade se desenvolve". É curioso notar como o discurso da ética, neste caso, se confronta com a realidade da desregulamentação dos direitos trabalhistas no Brasil.

Não se deve olhar a responsabilidade social apenas como sinal de um bom negócio, mas sim, como uma questão ética de suma importância. Somente assim, ela poderá atender a todos os princípios necessários, visando alcançar a paz social e, no caso das relações de trabalho, o respeito pelo trabalhador, seguindo os seus principais direitos, os quais foram conquistados ao longo de diversos anos e muita luta. Stiglitz (2007, p. 317 – 318) muito bem disserta sobre o tema, reafirmando os comentários já tecidos, ao colocar que:

Ao mesmo tempo em que mais empresas vêem a responsabilidade social empresarial (rse) como uma questão de bom negócio (e alguns estudos sugerem que as firmas socialmente responsáveis tiveram um desempenho melhor no mercado de ações que outras), para muitas empresas, seus executivos e seus funcionários, a responsabilidade social é uma questão tão moral quanto econômica. Podemos pensar as companhias como sendo comunidades, pessoas trabalhando juntas com um objetivo comum — digamos, produzir um produto ou fornecer um serviço. E, na medida em que trabalham juntas, preocupam-se umas com as outras, com as comunidades em que trabalham e com a comunidade mais ampla, o mundo, no qual todos vivemos. Isso significa que uma empresa pode não despedir um funcionário no momento em que não precisa mais dele, ou pode gastar mais dinheiro para reduzir a poluição do que é absolutamente exigido por lei. Essas empresas podem ganhar, evidentemente, não apenas evitando a publicidade negativa descrita antes; elas podem se beneficiar com a mão-de-obra de melhor qualidade que atraem e com o moral mais elevado: seus funcionários sentem-se melhor trabalhando para uma companhia que é socialmente responsável.
(...)

Há um outro problema. Hoje, todas as empresas, até mesmo as piores poluidoras e aquelas com os piores históricos de relações trabalhistas, contratam firmas de relações públicas para elogiar seu senso de responsabilidade empresarial e sua preocupação com o meio ambiente e os direitos dos trabalhadores. Elas estão se tornando adeptas da manipulação de imagem e aprenderam a falar em favor da responsabilidade social, mesmo quando continuam a não praticá-la.

Respeitar, portanto, a sociedade como um todo é fator preponderante para que ocorra a credibilidade junto ao mercado. A falácia que algumas empresas praticam demonstra sua total falta de ética e mesmo de princípios básicos de respeito ao cidadão, pois vendem uma imagem que não corresponde à sua realidade, aproveitando-se das facilidades dos meios de comunicação hoje existentes e a seu serviço. Com isso, essas empresas acabam por não respeitarem as regras mínimas necessárias à sociedade, levando em consideração que suas ações devem estar voltadas para as populações externa e interna que as envolvem e, dentro desse contexto, devem ter uma boa relação com seus empregados, sob pena de desconfigurar as necessidades prementes da Sociedade. Só há como uma empresa se desenvolver em toda sua essência, se houver o engajamento de seus empregados e o respeito a seus direitos, enquanto trabalhadores.

Aqui se torna relevante discutir o trabalho decente, na verdade fruto da Declaração Universal dos Direitos Humanos, base de convergência das emanções da OIT, sendo que o conceito de trabalho decente foi proposto em 1998, colocado em prática a partir de 2006. Como definição de trabalho decente tem que a OIT – (OIT, www.oitbrasil.org.br/trab_decente_2php, acesso em 26.05.2009), deixa claro que: “é um 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.”

A organização acrescenta ainda os eixos da agenda descente:

Os quatro eixos centrais da Agenda do Trabalho Decente são 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. (grifos do autor).

Tais eixos são basilares para o crescimento econômico, assim como o sucesso no combate à pobreza e mesmo às desigualdades sociais, posto que, respeitando os trabalhadores, estamos respeitando toda a sociedade e os princípios basilares da

Sociedade. Tal questão é reforçada pelo relatório da ONU (Organização das Nações Unidas), quando em 2000, os países-membro analisando as relações entre emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente no Brasil, no período 1990-2006, definiram objetivos de desenvolvimento para o milênio, o que é ressaltado por Bolduc, Abramo e Baumann (O Globo, p. 7, 6.09.2008), ao afirmarem que:

O relatório parte do reconhecimento da importância do crescimento econômico para gerar trabalho decente: uma ocupação produtiva e adequadamente remunerada, com proteção social e respeito aos direitos no trabalho, entre os quais a liberdade de associação e negociação coletiva e a não-discriminação, além da eliminação do trabalho infantil e do trabalho forçado.

Evidencia os efeitos positivos da maior elasticidade produto-emprego, ou seja, da melhor relação entre o crescimento do PIB e a geração de empregos na experiência brasileira recente. E ressalta, além disso, o papel das políticas ativas dos setores público e privado na promoção do emprego de qualidade.

Apesar da permanência de elevadas taxas de desemprego e informalidade, mais acentuadas para as mulheres, os negros e os jovens, o país mostrou evolução positiva. Houve aumento do nível de ocupação, significativa criação de empregos formais, diminuição das desigualdades de gênero e raça (ainda que estas continuem em patamares muito elevados), recuperação dos rendimentos, aumento da cobertura da Previdência Social e da taxa de sindicalização, além dos esforços empreendidos para a eliminação do trabalho infantil e do trabalho escravo.

O relatório dá indicações de que a existência de trabalho decente contribui para melhorar o índice de Desenvolvimento Humano (IDH). Em seu Anexo são divulgadas estimativas inéditas do IDH por Unidades da Federação, para todo o período de análise.

Constata-se, portanto, que existe sim uma relação entre o trabalho decente e o índice de desenvolvimento humano, ou seja, no comparativo englobando riqueza, educação e expectativa média de vida, sem dúvida é uma maneira de verificar que o bem-estar da população necessita de uma coerência entre todos os membros de uma sociedade, partindo da qualidade do trabalho que se vai promover e projetar para a sociedade.

Importante é a colocação feita por Gonzalez, Constanzi e Oliveira (2006, p. 22 – 23) na Agenda Nacional de Trabalho Decente, quanto à promoção do trabalho decente nas Américas, no sentido de que estimulariam a geração de ocupação com a promoção da proteção social, através do diálogo social, atendendo aos direitos maiores e fundamentais dos trabalhadores, afirmando que:

A promoção do trabalho decente consiste em estimular a geração de ocupação com proteção social, respeito aos direitos fundamentais do trabalho e com diálogo social. Para reduzir o déficit de trabalho decente nas Américas, existe uma gama de políticas e instrumentos que podem ser utilizados. Na realidade, existem diferentes rotas para atingir tal objetivo, de acordo com o nível de desenvolvimento dos países ou das regiões, do grau de inserção na economia mundial, da solidez das instituições, das características de seus sistemas políticos e sociais, assim como da cultura de cada país ou região. Entretanto, há aspectos comuns que devem ser seguidos na busca da promoção do trabalho decente, pois a crescente integração econômica tende a tornar os problemas do mundo do trabalho mais interdependentes. Por exemplo, altas taxas de desemprego e baixa remuneração nos países latino-americanos podem reforçar ainda mais a imigração clandestina de trabalhadores em direção aos Estados Unidos. Assim sendo, justifica-se um enfoque integrado do problema.

Com certeza a integração é necessária, e é claro que não há como se concretizar a mesma se não houver a geração de novos empregos, com a eliminação da pobreza e a exclusão social, em condições dignas, ou seja, que se tenha renda suficiente para sua manutenção e de sua família, ambiente propício ao trabalho, sem deixar de lado às condições ligadas à medicina e segurança do trabalho. Para atingir tais patamares não há como dissociar tal situação da ética e responsabilidade social, uma vez que eles são um dos maiores propulsores dessa etapa de vivência do trabalho e atendimento à própria agenda do trabalho decente, pois no papel de empregadores, é quem mais deveriam zelar para que condições dignas de trabalho fossem cumpridas, ou melhor, respeitadas.

Vale ressaltar que a Agenda do Trabalho Decente, na proposta da própria, coloca que elas são expressas através das seguintes convenções: liberdade de associação e de organização sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (Convenção 87 e 98); eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (Convenção 29 e 105); abolição efetiva do trabalho infantil (Convenções 138 e 182); igualdade de remuneração para trabalho de igual valor (Convenção 100); eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenção 111) (OIT, “Trabalho Doméstico e Igualdade de Gênero e Raça: desafios para promover o Trabalho Decente no Brasil.” Disponível em: <http://www.dieese.org.br/esp/OITdomestico.pdf>. Acesso em 12.06.2009)

Portanto, o trabalho decente envolve todo um contexto quer no plano individual como no coletivo, onde se pretende assegurar que o trabalhador possa executar suas funções de forma a lhe permitir seu sustento e de sua família, assim como, atrelados a isso às condições mínimas de saúde e segurança no trabalho, posto que o ponto de

partida para qualquer forma de relacionamento e/ou atividade, além de lhe proporcionar a não exclusão social, inclusive a de gênero. (BRITO FILHO, 2004, p. 55 - 62).

No Brasil, essa agenda é de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), sendo que é importante ressaltar ainda, que o movimento sindical está cada vez mais interessado em participar ativamente desse processo, visando recuperar a dignidade do trabalhador, o que ainda não foi resgatado diante de tantas condições adversas apresentadas na própria sociedade, decorrente de crises, globalização, etc..

Uma das grandes importâncias do tema, é que o mesmo ao longo do tempo vem sendo incorporado pelo Governo, como uma forma de mitigar as diferenças existentes, e se vê que, mesmo de maneira lenta, as formas de discriminação em alguns âmbitos estão acirradamente sendo combatidas, o que já demonstra um grande avanço social, mesmo que os números não sejam representativos.

Tem-se, assim, que o trabalho decente, atrelado a legislação trabalhista, faz parte da ética empresarial e mesmo da responsabilidade social, pois só assim agindo, a empresa pode realmente atender aos direitos fundamentais do ser humano, mas principalmente dos seus empregados, enquanto sujeitos de direitos e merecedores de respeito em todos os aspectos, enquanto cidadãos trabalhadores. Por isso, a legislação trabalhista deve servir como parâmetro inibidor à flexibilização e/ou mesmo à desregulamentação desenfreada que algumas empresas pretendem, na forma que é defendida por alguns doutrinadores, sob a alegação de que há a necessidade de se manter empregos, ou ainda, que as empresas não têm como fazer frente à competição acirrada do mercado se tiverem que pagar todos os benefícios concedidos pela lei.

As empresas devem lembrar que o risco da atividade econômica é delas e que, para tanto, devem ter seus parâmetros bem definidos e sedimentados, pois se forem sérias e responsáveis conseguirão sobreviver diante as competições, pois terão como maiores aliados seus próprios empregados, impulsionando a força de trabalho e, conseqüentemente, contribuindo para o desenvolvimento da empresa.

Para tanto, se faz necessária outra discussão sobre como fica o trabalho subordinado e as relações sindicais diante das flexibilizações que se pretendem implementar. É um tema polêmico, mas de suma importância no contexto das relações trabalhistas, posto que diretamente ligado aos seus principais personagens e às grandes questões sociais. Tal tema será abordado no próximo capítulo, numa visão conjunta de globalização, subordinação e do papel sindical.

4 A FLEXIBILIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DO TRABALHO E SUA REPERCUSSÃO NO CONTRATO SUBORDINADO

4.1 A visão globalizada

O mundo, ao longo das três últimas décadas, vem passando por crescentes transformações, principalmente nos níveis econômicos, culturais, ambientais, comerciais, entre outros. Pode-se afirmar, sem dúvida, que a globalização é parte desse processo, traduzindo-se numa nova cultura, dentro do quadro das transformações do capitalismo liberal, propiciadas pela tecnologia das áreas de informática e das comunicações. Entretanto, não se pode dizer que a globalização tenha um conceito jurídico, já que não é definido pela lei. A globalização é, antes de tudo, um conceito econômico e político, o que não quer dizer que ela não interfira diretamente nas relações jurídicas, principalmente, nas questões que envolvem as relações de trabalho, gerando interesses não só para todos aqueles que vivem em sociedade, mas também para os operadores do Direito.

Historicamente, nunca houve plena independência e autonomia entre os povos, como se pode verificar nas próprias bases do colonialismo e mesmo do imperialismo. Assim, a globalização reforça essas bases, sendo que hoje o que se vê é o processo de integração, com uma relativa redução da soberania dos povos, o que traz impactos para as sociedades, em seus mais diversos níveis.

A partir do século XIX, com a modernização cultural, ocorreu a necessidade de se diferenciar algumas questões que até então se concentravam apenas no campo religioso. Assim, a ciência passou a ocupar outro espaço, subordinando seu saber ao desenvolvimento do processo produtivo, enquanto que a moral tornou-se secular com um caráter universalista, internalizada pelo indivíduo e tendo como origem a ética do trabalho. Por outro lado, a arte se automatizou, porém, essa visão se modifica, uma vez que a sociedade e a economia são regidas por novos imperativos, onde tudo é trocado por máquinas, pela tecnociência. (DUPAS, 2001, p. 15).

Como característica do liberalismo, tem-se a flexibilidade ilimitada, assim como capacidade de mudanças e de adaptações, caracterizada pelo deslocamento total para a indústria e a necessidade de modificações para atender a essas novas necessidades.

Bourdieu (2000, p. 54), ao dar ênfase ao conceito e características da globalização, é enfático ao afirmar que:

Em suma, a globalização não é uma homogeneização, mas, ao contrário, é a extensão do domínio de um pequeno número de nações dominantes sobre o conjunto das praças financeiras nacionais. Daí resulta uma redefinição parcial da divisão do trabalho internacional, cujas consequências atingem os trabalhadores europeus, por exemplo ao transferir capitais e indústrias para os países de mão-de-obra barata. Esse mercado do capital internacional tende a reduzir a autonomia dos mercados do capital nacional e, particularmente, a proibir a manipulação, pelos Estados nacionais, das taxas de câmbio, das taxas de juros, que são cada vez mais determinadas por um poder concentrado nas mãos de um pequeno número de países. Os poderes nacionais estão submetidos ao risco de ataques especulativos por parte de agentes dotados de fundos maciços que podem provocar uma desvalorização, sendo evidentemente os governos de esquerda particularmente ameaçados, pois provocam a desconfiança dos mercados financeiros (um governo de direita que adota uma política pouco de acordo com os ideais do FMI está menos em perigo do que um governo de esquerda, mesmo que este faça uma política de acordo com os ideais do FMI). É a estrutura do campo mundial que exerce uma coação estrutural, o que confere aos mecanismos uma aparência de fatalidade. A política de um Estado particular é largamente determinada pela sua posição na estrutura da distribuição do capital financeiro (que define a estrutura do campo econômico mundial).

Segundo relato de Beltran (2001a, p. 146), historicamente, a globalização teve como marco:

(...) o Tratado de Paris de 1951, que criou a chamada Comunidade Européia do Carvão e do Aço, Tratado CECA. Antes desse, podemos ainda considerar, do ponto de vista técnico, uma união aduaneira que houve em três países pequenos em 1948 — seria o que é o Mercosul hoje —, o Benelux, que atingia Bélgica, os Países Baixos e Luxemburgo. Um pouco mais remotamente, existiu uma união aduaneira, chamada Zollverein, nos Estados germânicos, por volta de 1950.

Esses são antecedentes históricos, reconhecidos tecnicamente pela doutrina, inclusive por Pierre Pescatore, um Juiz do Tribunal de Justiça da Comunidade Européia, considerado um dos maiores doutrinadores em termos de Direito Comunitário ou Direito da Integração.

Voltando ao antecedente mais próximo e marcante, houve, portanto, o Tratado CECA ou Tratado de Paris de 1951; depois, tivemos o tratado CEEA — Comunidade Européia de Energia Atômica — em 1957, também chamado de EURATOM, e o grande tratado que deu essa alavancagem ao processo de integração, o Tratado de Roma, também em 1957. Na verdade, foram dois tratados. Um deles criou a CEEA, que versava, exclusivamente, sobre energia atômica, e o CEE, o outro, tratado que instituiu uma Comunidade Econômica Européia (CEE), com vistas a um Mercado Comum.

O processo de globalização da economia foi vagaroso até a Revolução Industrial, levando-se em consideração as limitações nos transportes e nas comunicações. Porém, a partir daí, somado à liberação do capitalismo em suas plenas possibilidades de expansão, a globalização deu um salto qualitativo e significativo, devido à ampliação dos espaços de lucro.

De acordo com Freitas Jr. (1999, p. 88), ao caracterizar a globalização, destaca que:

Sob o ponto de vista econômico, globalização pode ser definida como a acelerada e crescente internacionalização dos mercados de bens, serviços e capitais, induzida pelo movimento recente de redução das tarifas de exportação, de obstáculos aduaneiros e pela padronização das operações mercantis. Esse fenômeno deu ensejo [1] à rápida homogeneização dos hábitos de consumo, decorrente da oferta internacional, em larga escala, de bens e serviços afetados pela expansão dos mercados, bem como [2] à crescente fragmentação e dispersão, em diferentes países e continentes, das etapas do processo produtivo que até então permaneciam concentradas no interior da linha de montagem peculiar ao processo produtivo da grande indústria fordista-taylorista.

Também Cassar (2007, p. 25) coloca que:

A globalização é parte de um todo formado pelo neoliberalismo, privatizações, multinacionais, dentre outros elementos que concernem à estrutura e atribuições do Estado e de sua organização política, suas relações internacionais e à ordem socioeconômica nacional e mundial.

É um processo, uma “onda” que traduz uma nova cultura no quadro das transformações do capitalismo liberal. É um produto inevitável da tecnologia nas áreas da informática e das comunicações.

Diante deste processo, necessário se faz uma profunda reflexão sobre a possibilidade de realização da democracia das garantias dos direitos fundamentais. Para tanto, é preciso discutir a relação Estado x Direito x sociedade.

Na visão sociológica, importante é a colocação feita por Bauman (2003, p. 89), que dá ênfase ao controle político e à cultura global, acentuando que:

Mais do que qualquer outra coisa, "globalização" significa que a rede de dependências adquire com rapidez um âmbito mundial — processo que não é acompanhado na mesma extensão pelas instituições passíveis de controle político e pelo surgimento de qualquer coisa que se assemelhe a uma cultura verdadeiramente global. Bem entrelaçado com o desenvolvimento desigual da economia, da política e da cultura (outrora coordenadas no quadro do Estado-nação) está a separação do poder em relação à política; o poder, enquanto incorporado na circulação mundial do capital e da informação, torna-se extraterritorial, enquanto as instituições políticas existentes

permanecem, como antes, locais. Isso leva inevitavelmente ao enfraquecimento do Estado-nação; não mais capazes de reunir recursos suficientes para manter as contas em dia com eficiência e de realizar uma política social independente, os governos dos Estados não têm escolha senão seguirem estratégias de desregulamentação: isto é, abrir mão do controle dos processos econômicos e culturais, e entregá-lo às "forças do mercado", isto é, às forças essencialmente extraterritoriais.

Vê-se, portanto, que o mundo passou então a ser visto como uma referência na obtenção de mercados, fontes de matérias-primas e mesmo locais de investimentos, com abertura do controle dos processos econômicos e culturais. Deve-se destacar que, num primeiro momento, foi a globalização um campo para o desenvolvimento de exercícios de rivalidades intercapitalistas, resultando nas duas guerras mundiais. A globalização da informação, dos padrões culturais e de consumo, foi conduzida ao longo do século XX pela globalização do capital, devido ao progresso tecnológico e aos próprios desenvolvimentos dos negócios.

Foi a crise experimentada pelas principais economias capitalistas ocidentais, durante a década de 80, que colocou em xeque as formas de organização da produção econômica e da conseqüente acumulação, quanto aos modos de regulamentação da sociedade. Os avanços tecnológicos nas áreas microeletrônica, robótica, informática e telecomunicações, obtidos durante os anos 80 e 90, propiciaram alternativas que rompiam com princípios gerenciais, visão de mundo e as instituições cristalizadas durante o período de prosperidade capitalista que se segue ao fim da Segunda Guerra Mundial: consumo de massa padronizada, produção em série com tarefas parceladas e repetitivas, estabilidade no emprego, forte intervenção estatal nos negócios empresariais. Bauman (1999, p. 73), em curtas palavras, coloca que: “A globalização nada mais é do que a extensão totalitária de sua lógica a todos os aspectos da vida.”

Ainda sobre a globalização, Martins (2003, p. 19) ressalta que, por conta da exigência do livre comércio, o rico mais rico e o pobre mais pobre, quando se trata de países desenvolvidos mantendo um verdadeiro caos, ressaltando pontos que valem ser transcritos abaixo:

A globalização, à luz de um capitalismo selvagem imposto pelas nações desenvolvidas, que exigem o livre comércio onde são competitivas e aplicam o protecionismo onde não o são, como ocorre com Estados Unidos, União Européia e Japão, nitidamente torna os ricos mais ricos, os pobres mais pobres e a democracia, pelas crises sociais que o caos econômico gera, mais frágil em todos os países em desenvolvimento.

Passam a adquirir força nas sociedades os discursos que valorizam princípios que atribuem às forças do mercado qualidades regeneradoras, repudiando qualquer visão de mundo coletivista ou que acentuasse a necessidade de reforçar os direitos historicamente conquistados pelas classes trabalhadoras dos países capitalistas. A queda do muro de Berlim e a subsequente desintegração da antiga União Soviética vieram reforçar esse tipo de discurso em diferentes países, inclusive no Brasil.

O fenômeno da globalização tem tido o suporte de uma ideologia que se denominou de neoliberal, que tem sido a orientadora das políticas sociais, dentre outras. O eixo das relações sociais e a defesa do estado mínimo contra o estado benfeitor é a base central dessas novas políticas, implementadas pelo neoliberalismo. (SANFELICE, 2001, p. 10). A sociedade capitalista se encontra estruturada sobre o trabalho, sendo que as políticas sociais também são organizadas com base nas relações de trabalho, sem eliminar as políticas de relações sociais e internacionais de produção. Tem-se que o bem comum e, porque não, o bem individual, é o que se almeja através das diversas questões que envolvem a sociedade. Tal assertiva é ressaltada por Silva (2005, p. 194) quando coloca: “As questões éticas, jurídicas, políticas, sociais, econômicas requerem a sabedoria de homens que, conforme as funções e competências, atribuam para o bem da pessoa e para o bem-comum.”

A globalização cresce e toma vida a partir do momento em que ocorre a quebra de fronteiras internacionais. Desse modo, termos como: economia de mercado, privatização, modernidade, reengenharia, passaram a ser incorporados nas agendas de diferentes atores sociais, sendo o próprio Estado um deles, deixando o campo do discurso para ganhar o terreno das práticas sociais, como forma de se contrapor a quaisquer restrições que dificultassem a globalização. Esta passa a ser entendida no senso comum como uma arma poderosa contra o atraso tecnológico e a ausência de prosperidade econômica. É nesse sentido que Bourdieu (2000, p. 48 – 49) vai afirmar que ela é, antes de tudo, um “mito” uma “idéia força”, uma estratégia importante das lutas contra o Estado do Bem Estar Social. Vale ainda citar a colocação de Saad (2000, p. 35) afirmando que: “vemos com tristeza, que se afasta, cada vez mais, o supremo ideal de a pessoa humana ser a meta única da economia e não mero instrumento.”

O assunto, portanto, não é novo, ao contrário, como gera efeitos econômicos e políticos, torna-se difícil tratar do tema, até porque há controvérsias tanto acadêmicas quanto ao nível do senso comum. Por isso é importante separar, para análise a respeito da globalização, o que são processos concretos em curso e o que é ideológico.

Bauman (1999, p. 66 – 68), questionando se há uma universalização ou globalização, coloca que a globalização é a nova desordem mundial e substituiu a idéia de universalização, que era a base constitutiva do discurso moderno nas questões mundiais, o que se encontra no esquecimento, com exceção dos filósofos que ainda continuam suas discussões. E completa o significado dos termos esclarecendo:

Nada disso restou no significado de globalização, tal como formulado no discurso atual. O novo termo refere-se primordialmente aos efeitos globais, notoriamente não pretendidos e imprevistos, e não às iniciativas e empreendimentos globais.

Sim, ele diz: nossas ações podem ter e muitas vezes têm mesmo efeitos globais; mas não, nós não temos nem sabemos bem como obter os meios de planejar e executar ações globalmente. A "globalização" não diz respeito ao que todos nós, ou pelo menos os mais talentosos e empreendedores, desejamos ou esperamos *fazer*. Diz respeito *ao que está acontecendo a todos nós*. A idéia de "globalização" refere-se explicitamente às "forças anônimas" de von Wright operando na vasta "terra de ninguém" — nebulosa e lamacenta, intransitável e indomável — que se estende para além do alcance da capacidade de desígnio e ação de quem quer que seja em particular.

Como é que essa vastidão inculta feita pelo homem (não a terra inculta "natural" que a modernidade se dispôs a conquistar e domar, mas, parafraseando a frase feliz de Anthony Giddens, uma "selva *manufaturada*", a terra inculta pós-domesticada que surgiu *após* a conquista e como resultado dela) saltou à vista? E por que adquiriu esse formidável poder de obstinação e resistência que desde Durkheim é considerado o traço definidor da "dura realidade"?

Uma explicação plausível é a crescente experiência da fraqueza, mesmo da impotência, dos agentes ordenadores habituais, tidos como seguros.

Na verdade, muda-se a característica de Estado-Nação, uma vez que o Estado moderno não tem mais como principal função a evocação da nacionalidade, assim como, do dever patriótico, uma vez que ele não mais preside os processos de integração social, a regulamentação normativa, a administração da cultura e mesmo a mobilização patriótica. Tais tarefas são deixadas para forças sobre as quais ele não tem mais jurisdição, competindo a ele, de forma autônoma, simplesmente, o policiamento do território administrado, já que perde sua anterior condição de regulamentação.

Reafirmando a posição acima, Bauman (2003, p. 89) acrescenta que:

Mais do que qualquer outra coisa, "globalização" significa que a rede de dependências adquire com rapidez um âmbito mundial — processo que não é acompanhado na mesma extensão pelas instituições passíveis de controle político e pelo surgimento de qualquer coisa que se assemelhe a uma cultura verdadeiramente global. Bem entrelaçado com o desenvolvimento desigual da economia, da política e da cultura (outrora coordenadas no quadro do Estado-nação) está a separação do poder em relação à política; o poder,

enquanto incorporado na circulação mundial do capital e da informação, torna-se extraterritorial, enquanto as instituições políticas existentes permanecem, como antes, locais. Isso leva inevitavelmente ao enfraquecimento do Estado-nação; não mais capazes de reunir recursos suficientes para manter as contas em dia com eficiência e de realizar uma política social independente, os governos dos Estados não têm escolha senão seguirem estratégias de desregulamentação: isto é, abrir mão do controle dos processos econômicos e culturais, e entregá-lo às "forças do mercado", isto é, às forças essencialmente extraterritoriais. (**Grifos nossos**)

Portanto, com o desenvolvimento do processo de globalização, há a necessidade de se modificar as relações internacionais, com isso, as decisões de algumas áreas passam a ser consideradas como assuntos internacionais e não mais de decisão do Estado Nacional, pois o sistema maior é o sistema global. Isto repercute nas áreas do campo social, na economia, no meio ambiente, na política e mesmo na área cultural (VIEIRA, 2005, p. 23). Vale, inclusive, ressaltar o quadro abaixo apresentado por Freitas Jr. (1999, p. 89) que, ao se manifestar sobre as dimensões da globalização, enfatiza de forma categórica que as várias dimensões são necessárias para que se possa entender a globalização como um todo. Embora seu nascedouro seja no aspecto econômico, a globalização, sem dúvida, alcança todas essas dimensões, que se aproximam e se entrelaçam de forma a demonstrar que existem condições maiores a serem consideradas:

TIPOLOGIA APROXIMATIVA DAS DIMENSÕES DA GLOBALIZAÇÃO

Dimensão econômica	Dimensão Sócio-cultural	Dimensão Jurídica
internacionalização dos mercados de bens, serviços e créditos, induzida pela redução de tarifas de exportação, de obstáculos aduaneiros e pela padronização das operações mercantis, resultando na fragmentação e na dispersão internacional das etapas integrantes do processo produtivo.	Fenômeno social de alcance planetário, consistente na redução das distâncias geográficas e na homogeneização das expectativas e hábitos de consumo, de imaginários culturais e de práticas políticas, decorrente da globalização econômica	deslocamento da capacidade de formulação, de decisão e de execução de políticas públicas, antes radicadas no Estado-Nação, para arenas transnacionais ou supranacionais, resultante da globalização econômica e de seus efeitos sobre o conteúdo e a extensão da soberania.

A tendência é que haja um mercado mundial único, razão pela qual, a globalização continua a representar um grande desafio para os países em desenvolvimento, já que estes não têm capacidade de tomar decisões autônomas, uma vez que existem organizações a influenciar a vida interna dos países, interferindo em suas vontades. Pode-se citar, a título de exemplos, o Banco Mundial, o FMI (Fundo

Monetário Internacional), a OMC (Organização Mundial do Comércio) e as empresas transnacionais.

Este entendimento é reforçado por Seitenfus e Ventura (1999, p. 182), ao se manifestarem sobre o tema:

Limitação suplementar de soberania secundária manifestada através das regras ditas de **condicionalidade** emitidas pelas instâncias de cooperação econômica e financeira internacionais, como FMI e o Banco Mundial, que atestam o bom governo (**good governance**). Para que um Estado-Membro se candidate a receber auxílio dessas instituições é necessário que ele adote uma política econômica que resolva ou atenuar os problemas vinculados aos pagamentos externos e à administração interna. (grifos do autor)

Destaca-se, ainda, a opinião de Stiglitz (2007, p. 82) que sobre o assunto reitera que:

Os países que pediram orientação do FMI fracassaram no desenvolvimento sustentado, ao passo que um país como a China, que seguiu seu próprio caminho, obteve enorme sucesso. Análises mais profundas revelaram o papel que determinadas políticas do fmi, como a liberalização dos mercados de capitais, desempenharam nos fracassos. Enquanto essa instituição reclamava de problemas de governança e falta de transparência nos países em desenvolvimento, parecia que ela também estava assediada por esses mesmos problemas. Ao fmi faltavam algumas das regras básicas das instituições democráticas, entre elas a transparência — de modo que os cidadãos pudessem ver quais as questões que estavam sobre a mesa e tivessem tempo para reagir, e também para que pudessem ver como seus representantes haviam votado, a fim de responsabilizá-los. Além disso, havia necessidade de regulamentos que restringissem a passagem rápida desses representantes para a iniciativa privada quando deixassem o serviço público no fmi; tais restrições são comuns nas democracias modernas, a fim de reduzir a aparência — ou a realidade — de conflitos de interesses, o incentivo de servidores recompensando futuros empregadores por meio de regulamentos ou aquisições favoráveis.

Há um consenso crescente de que existe um problema de governança nas instituições públicas internacionais que moldar a globalização, como o fmi, e que esses problemas contribuem para seus fracassos. No mínimo, o déficit democrático em si governança contribui para sua falta de legitimidade, o que prejudica sua eficácia, especialmente quando elas falam sobre questões de governança democrática.

Confirma-se, que a situação dos países em desenvolvimento se torna crítica, uma vez que precisam de apoios externos para sua sobrevivência e, conseqüentemente, há a necessidade de se ajustarem às tendências mundiais e suas ingerências no sistema econômico / financeiro interno. A dimensão a ser valorizada é a de uma economia mundial sem fronteiras, com visão de lucro, não existindo mais lugar para a

continuidade de um Estado protecionista, que atenda as necessidades da Sociedade em suas diversas peculiaridades. Ao comentar sobre o tema Vieira (2005, p. 25) afirma que:

Não é mais possível a aceitação do Estado protecionista que atenda às necessidades sociais, empregos, previdência, que regule a economia nacional, que normatize as relações empregatícias, enfim o Estado de Bem-estar corresponde ao passado atrasado e o Estado globalizado é o presente pleno de oportunidades regado apenas pela economia internacional.

Tem-se, assim, um capitalismo globalizado, no qual as ações em todo o mundo serão gerenciadas pelas regras do livre mercado. Em consequência, conforme ressaltado por alguns doutrinadores, tem-se que as crises sociais operadas causam o caos econômico, principalmente nos países em desenvolvimento. Este é o pensamento de Martins (2003, p. 19 – 20) ao afirmar que:

A globalização, à luz de um capitalismo selvagem imposto pelas nações desenvolvidas, que exigem o livre comércio onde são competitivas e aplicam o protecionismo onde não o são, como ocorre com Estados Unidos, União Européia e Japão, nitidamente torna os ricos mais ricos, os pobres mais pobres e a democracia, pelas crises sociais que o caos econômico gera, mais frágil em todos os países em desenvolvimento.

E o povo, em desespero, pode chegar – por não ter nada a perder – aos extremos dos mártires terroristas, que se alimentam do ódio às nações desenvolvidas e principalmente ao símbolo do poder e do dinheiro, que é o povo Americano e Israel.

Reafirma-se, por conseguinte, não haver dúvidas de que, com a globalização ocorreram mudanças sensíveis nas relações entre o Estado e o mercado, entre as nações, entre os trabalhadores e as empresas, o que traz diversos desafios aos países, principalmente, os que se encontram em desenvolvimento.

Ao comentar sobre os novos paradigmas que impulsionaram a globalização, Mercadante (2003, p. 41) salienta que:

A globalização foi impulsionada por novos paradigmas científicos tecnológicos: a internet no plano eletrônico, a automação, os novos materiais e as novas fórmulas de gestão do sistema produtivo impulsionaram a produtividade, impuseram novos padrões de concorrência e estabeleceram novas escalas para o processo produtivo. Essas mudanças foram acompanhadas por uma profunda desregulamentação de um sistema financeiro internacional, por uma liberdade quase absoluta do capital financeiro, que mobiliza hoje em torno de US\$1 trilhão e 300 bilhões ao dia, e se movimenta num planeta onde existem 76 paraísos fiscais, o que dificulta significativamente a capacidade dos bancos centrais de criarem mecanismos de regulação, defesa da moeda, estabilidade econômica em cada um dos países.

Interessante, ainda, é a colocação de Comparato (2006, p. 542), pois demonstra que o capitalismo retira a Justiça distributiva, fazendo com que ela se converta em interesses outros que não do próprio cidadão, deixando de lado o objetivo maior do direito, a paz social, que só pode ser conquistada quando se faz a Justiça de forma eqüitativa. O autor afirma que: “Quando o capitalismo avassala o Estado, ele introduz em seu funcionamento a lógica mercantil do intercâmbio de prestações, e dele retira o poder-dever de submeter os interesses particulares à supremacia da coisa pública, ou bem comum do povo.”

Outro ponto a ser observado é a formação dos blocos regionais, que se originaram em fins da Segunda Grande Guerra visando buscar fortalecer as economias, via a integração dos países próximos, quer geograficamente ou com semelhantes objetivos econômicos, como uma forma de atuação mais eficaz no cenário internacional, acompanhando diretamente a globalização do capitalismo. Complementando tal pensamento, já acima esboçado, Mercadante (2003, p. 41) ressalta que:

A globalização veio acompanhada, além desse peso crescente e definitivo do capital financeiro, da regionalização dos mercados; o Nafta, a União Européia, e em menor medida, o Mercosul, fazendo parte desse processo, onde, de um lado, você globaliza as empresas que planejam as suas estratégias, as megaempresas transnacionais, dentro de uma perspectiva global, e, de outro, o comércio vai se regionalizando, estabelecendo blocos comerciais, que têm um papel muito relevante nas relações econômicas. Essas mudanças exigem uma reflexão muito profunda sobre como um país como o nosso deve se inserir nesse novo cenário.

O Mercosul (Mercado Comum do Sul) nasceu como resposta à busca do fortalecimento regional, como citado por Vieira (2005, p. 29). É uma união internacional reunindo Brasil, Argentina, Paraguai e Uruguai, criada pelo Tratado de Assunção, cujo principal objetivo é a promoção da integração econômica dos países-membros; a redução ou eliminação das barreiras alfandegárias; a instituição de um bloco econômico para incentivar a participação no mercado internacional; tendo como uma das características a harmonização das leis trabalhistas dos referidos países (NASCIMENTO, 2007, p. 140). Do ponto de vista comercial, caminha rapidamente e como projeto econômico e político tem alcançado seus objetivos. Porém, no que tange ao campo social, não tem atendido aos seus objetivos, justamente por faltar um projeto que possa gerar soluções resultantes da própria integração, o que provoca consequências no campo trabalhista.

Existe uma verdadeira contradição em alimentar o capitalismo contemporâneo, que vem a ser justamente o da exclusão *versus* inclusão. De um lado tem-se o desemprego estrutural desenfreado, demonstrando a total incapacidade de gerar novos postos de trabalho, considerados formais, em quantidade e qualidade suficientes a atender a necessidade da sociedade. De outro lado, encontra-se o atual capitalismo, que garante sua dinâmica com a queda de preços dos produtos chamados globais, incluindo mercados que se encontram à margem do consumo, por terem suas rendas consideradas insuficientes (DUPAS, 2001, p. 31).

É de se ater que o processo de globalização econômica agrava sensivelmente a pobreza, assim como, é fator preponderante de exclusão social, até por conta das descaracterizações que provoca no papel do Estado. Isto traz sensíveis e irreparáveis reflexos no campo social que, conseqüentemente, se transforma numa ameaça à estabilidade do próprio mundo e, principalmente, dos países em desenvolvimento, que se vêem sem políticas públicas adequadas a atenderem a essa nova realidade. Assim, verifica-se a necessidade de se reforçar a responsabilidade do Estado, visando à implementação de novas políticas, tanto econômicas, quanto culturais e sociais, para que possam atender a essa nova realidade e, assim, minimizar o grande processo de exclusão social decorrente desta nova dinâmica econômica (PIOVESAN, 2006, p. 23 – 24).

O modelo tradicional de trabalho, via fábrica, oriundo da Revolução Industrial, se lastreava em concepções tayloristas (amparadas na separação entre a organização das tarefas e a sua execução, durante a qual o homem não passa de uma engrenagem do sistema, onde há o predomínio da máquina e o trabalho em linha de montagem); e fordistas (automatização, com o objetivo de acelerar o trabalho). O trabalho era fragmentado e o processo organizava-se com base na linha de montagem, sempre visando ao aumento da produção em larga escala. Tal aumento, porém, deixou de atingir os índices de acumulação conquistados em suas épocas áureas, razão pela qual, o Estado passou a intervir, assumindo novas responsabilidades, com o objetivo de incentivar o consumo e a manutenção do emprego. Porém, não ocorreu o resultado esperado, o que propiciou a substituição dos antigos modelos de produção pelo modelo conhecido como toyotista.

Neste novo modelo produtivo a acumulação torna-se mais flexível, opondo-se à rigidez da linha de produção. Há uma preocupação em acompanhar a demanda de mercado e a mão-de-obra deixa de ser especializada em funções únicas e restritas como

no modelo fordista. Existe, ainda, a flexibilidade nas práticas de trabalho, no tipo de contratação, na carga horária e nos salários.

Com todas as mudanças que surgiram nas relações laborais das grandes fábricas, assim como, a busca constante por um aumento da produção a qualquer custo, gerou, por vezes a exploração máxima dos trabalhadores. O mercado de trabalho tornou-se, extremamente competitivo. Surgiram, também, as ondas de desemprego, como resultado da massificação dos investimentos tecnológicos.

Assim, a globalização além de resultados de todas as ordens, trouxe prejuízos à sociedade ao provocar uma verdadeira exclusão social e graves problemas no âmbito da relação capital x trabalho. Pode-se afirmar que houve um retrocesso nas condições de trabalho, gerando situações desconfortáveis e que afetam os direitos humanos. No entanto, é importante ressaltar que a OIT vem tentando, através de uma ação eficaz, manter medidas que visem garantir o equilíbrio econômico e social em face da globalização, fenômeno irreversível e que em alguns aspectos é necessário e benéfico à sociedade, em decorrência da abertura dos mercados e quebra de barreiras, gerando ações positivas no campo da tecnologia.

Sobre a questão do desemprego interessante é a colocação de Viana (*apud* Araújo, 2007, p. 68), ao comentar que:

Sempre assombrados pelo desemprego, trabalhadores e sindicatos abrem mão de direitos conquistados durante décadas de resistência e luta. Os contratos de trabalho, por sua vez, vão, em ritmo acelerado, precarizando-se. Além disso, há um problema de maior dimensão: "O desemprego não afeta só os desempregados. Ele pressiona para baixo os salários dos que estão empregados. E contamina uns e outros com a mesma lógica da empresa - a lógica da concorrência."

Fica claro que a contaminação é feita em função da concorrência, que por sua vez é um dos efeitos nefastos da globalização. A busca constante por novos mercados e pelo alcance de metas deixa, em segundo plano, questões primordiais como o respeito aos direitos fundamentais dos empregados que precisam ser tratados com dignidade e ética, visando atender a agenda do Trabalho Decente, como uma das grandes metas da OIT, como já comentado no capítulo anterior. Há de se ressaltar a colocação de Manus (2007, p. 126) ao enfatizar esse ponto de vista, no sentido de que a globalização, de forma alguma, pode ser considerada como benéfica aos empregados. Ao contrário, ela agrava as condições de trabalho. Para tanto o autor afirma que:

Eis que não tem cabimento afirmar que o fenômeno chamado de globalização, que não é recente, mas apenas mais incisivo nos dias de hoje, possa ser benéfico às relações de trabalho nos países do Terceiro Mundo, pois o capitalismo impõe sempre medidas que preservem e aumentem o lucro, o que importa, sempre, em diminuir os custos da mão-de-obra e, por consequência, agravar as condições de trabalho.

Nesse processo econômico os países em desenvolvimento são solapados pela concorrência desleal. Em prol do lucro desenfreado, a ética e a responsabilidade empresarial são deixadas de lado. Retira-se do Estado a força que ele detém, deixando-o à margem, como mero espectador. O trabalhador passa a ser um simples instrumental, sem vontade própria, tendo que se sujeitar à vontade desse mercado egoísta, onde as necessidades básicas não são consideradas e nem mesmo respeitadas. Em nome de um “equilíbrio social”, pretende-se que todos se sujeitem a condições que são impostas pelo mercado, esquecendo-se que os direitos trabalhistas foram conquistados com muita luta e suor por parte dos trabalhadores que fizeram a história. Esta luta cai por terra em nome de um efeito avassalador econômico e sem respeito aos direitos sociais, acabando, em síntese, por criar uma forma de exclusão social e desrespeito aos princípios basilares do direito do trabalho.

Atendendo a esse processo, tem-se o fenômeno da flexibilização das condições do contrato de trabalho. Com ele pretende-se atender aos efeitos da competitividade. Porém, em uma análise crítica, questiona-se se esse fenômeno, em muitas situações, seria uma real interferência ou se, na verdade, simplesmente estaria a ignorar condições básicas, em razão do objetivo econômico das empresas. Os empregados submetidos a situações críticas seriam obrigados a aceitar qualquer condição, sem mesmo ter o direito de manifestar sua vontade ou mesmo a preservação de seus interesses, em prol de discursos das mais variadas hipóteses e premissas. No próximo item, será abordada a flexibilização das relações laborais, enquanto produto do sistema globalizado, e seus principais efeitos em relação ao capital x trabalho.

4.2 A flexibilização da relação laboral

A primeira citação das Declarações de Direitos Humanos é o direito à vida. Assim, para que este direito seja respeitado há a necessidade de um complexo de

garantias para consagrá-lo, dentre elas a dignidade do homem e do trabalhador. A emergência de um mercado de trabalho livre, base para o desenvolvimento da economia capitalista, põe o direito ao trabalho como um direito social, no patamar dos Direitos Fundamentais. Esta questão coloca uma dimensão dupla para o homem contemporâneo: por um lado ele é cidadão, na medida em que faz parte do Estado e, por outro, ele é partícipe de um mercado que se apresenta, por princípio, sustentado pela noção de igualdade, embora concretamente desigual em termos de oportunidades.

Para que o homem, na qualidade de trabalhador e sujeito de uma relação subordinada, tenha tratamento igualitário, é o sentido da discussão sobre os direitos fundamentais, na medida em que sua aplicação limita o exercício do poder do empregador e representa uma barreira oposta à flexibilização das condições de trabalho (ROMITA, 2005, p. 396). Essa perspectiva busca superar o ceticismo ético positivista e reaproxima moral e direito, tendência que tem sido verificada cada vez mais nos últimos anos entre os estudiosos do Direito (BINENBOJM, 2002, p. 224). Para minorar essas desigualdades sociais, temos o Direito do Trabalho, posto que a dignidade humana é o valor social do trabalho, como bem ressalta o art. 1º da Constituição Federal de 1988, devendo ser preservado em sua essência e características, levando-se em conta ainda, os princípios básicos de tais direitos, como já ressaltado no capítulo “Os Direitos Fundamentais nas relações de trabalho.”

No fim do milênio, espalhou-se a idéia da flexibilização do Direito do Trabalho, com o objetivo de limitar a incidência da lei sobre uns poucos aspectos da relação trabalhista, deixando tudo para a livre negociação entre empregado e empregador, via negociação sindical. Aqui vale ressaltar a colocação de Dallegrave Neto (2003, p. 9) que, ao falar sobre a mudança do estado neoliberal e o movimento flexibilizador, considera que:

Para melhor compreensão do atual movimento flexibilizador, faz-se mister registrar que as diretivas advieram de uma cartilha citada pelos credores da dívida externa. A partir de então, verificou-se um fenômeno oposto àquele observado, quando do advento do Estado Social.

Enquanto, no início do século XX, constatou-se a universalização de direitos trabalhistas e a constitucionalização de direitos sociais, hoje, com o traspasse do Estado Social para o Neoliberal, o que se vê é um processo de desuniversalização e desconstitucionalização de direitos sociais e trabalhistas.

Nesse momento, surgem as controvérsias da prevalência dos direitos fundamentais em face da flexibilização das condições de trabalho, uma vez que muitas das mudanças pretendidas podem não atingir o fim maior do Direito, que seria a proteção de conquistas históricas duramente obtidas pelos trabalhadores. Ressalta-se, ainda, que tal discussão sai do âmbito meramente jurídico, para ser incorporado ao mundo acadêmico, sendo tema que instiga debates junto aos sociólogos, economistas e teóricos do Direito.

Deve-se ter em voga que, flexibilizar significa fazer e/ou tornar algo menos rígido e, com isso, numa visão fria das modificações introduzidas pelo neoliberalismo tem-se que os direitos sociais e trabalhistas são vistos apenas sob um prisma econômico, e não mais no sentido de atender às necessidades maiores da sociedade em relação ao respeito aos empregados. Ao contrário, atende à necessidade de lucratividade das empresas, visando à diminuição de desempregados e à manutenção sistemática dos empregos, mediante a flexibilização de cláusulas, que alguns consideram como cláusulas pétreas para efeito dos direitos trabalhistas.

Na elaboração do direito, há a necessidade de se observar à realidade social, pois ela serve de fundamento material ao desenvolvimento das regras jurídicas que, assim, podem ser colocadas em prática. Tal assertiva é confirmada por Montoro (1999, p. 362), ao comentar que:

(...) a realidade social é fator básico na elaboração do direito. Ela é representada, em primeiro lugar, pelos problemas econômicos, culturais, políticos, sociais, que o direito deve resolver. E, além disso, pelas condições sociais, de ordem econômica, política, cultural, natural, etc. que atuam sobre as soluções adotadas.

O Direito do Trabalho busca a realização do valor social, que seria a Justiça Social. Assim, há de se observar que o Direito Individual do Trabalho tem como base princípios estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo possível destacar a impossibilidade de se proceder a alterações no contrato de trabalho que possam resultar em prejuízo ao empregado. Ainda, conforme o previsto no art. 9º da Consolidação, se tornam nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na própria Consolidação, assim como, a própria irrenunciabilidade de direitos. São tônicas primordiais, no contexto do Direito do Trabalho, que não podem ou não deveriam ser ultrapassadas, posto que também constitucionalmente garantidas, ou seja, o art. 6º da Constituição Federal de 1988

reconhece o trabalho, enquanto um direito de todos e, por outro lado, do artigo 7º ao 11º estão descritos os principais direitos para aqueles que trabalham sob a égide da legislação celetista brasileira.

A realidade, a partir da globalização, passa a ter um sentido diferente em diversos âmbitos e, principalmente, no campo do trabalho, posto que ligado diretamente às relações de controle do Estado e da economia. O Estado perde sua força junto à economia de mercado, passando a não mais gerenciar integralmente as relações econômicas e sociais, resultado da implementação do neoliberalismo. A partir daí, inclusive, existe uma grande controvérsia em relação à existência da desregulamentação e/ou a flexibilização, não havendo por parte dos autores uma coerência em relação ao assunto, já que, na maioria das vezes, confundem os dois conceitos, ora colocando-os de forma genérica, ora significando a mesma coisa. Nascimento (2000, p. 328) coloca essa dicotomia da seguinte forma:

Novos conceitos foram introduzidos nas discussões doutrinárias do Direito do trabalho: 1) o conceito de desregulamentação, para alguns, forma de redução das leis a um mínimo ou a ausência de leis trabalhistas; para outros, forma de ampliação, no direito coletivo, da autonomia coletiva dos particulares e da liberdade sindical; 2) flexibilização, fonte de inúmeras discussões, para alguns significando o mesmo que desregulamentação; para outros uma nova visão dos mercados de trabalho; e para outros, ainda, uma política trabalhista de redução da interferência do Estado nas relações de Trabalho e na legislação.

Vale a pena também transcrever as ponderações sobre o assunto feitas por Süsskind (2007, p. 14), ao enfatizar que:

A flexibilização pressupõe a intervenção estatal, ainda que básica, com normas gerais abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade. Precisamente porque há leis em que determinados preceitos devem ser flexíveis ou estabelecer fórmulas alternativas para sua aplicação", explica Süsskind. Sendo assim, mesmo flexibilizando, é preciso haver controle do Estado para garantir as condições de trabalho.

Já a desregulamentação, conforme definida pelo advogado Mário António Lobato de Paiva na Revista de Informação Legislativa, nº37 jul-set 2000, é "a progressiva supressão de regras imperativas, com o correspondente alargamento da liberdade de estipulação". Com a retirada do Estado e do arcabouço institucional que governa o funcionamento do mercado de trabalho, o mercado se auto-governa para que hipoteticamente gere mais oportunidades de trabalho.

Reforçando ainda o assunto e destacando que a flexibilização é um produto do capitalismo, em seu pior aspecto, com o fulcro de reduzir direitos sociais e garantias dos

trabalhadores, criando mecanismos que acabam por burlar a lei e fazer com que haja realmente um processo de desregulamentação, citando a título de exemplo a terceirização e as cooperativas, Bonfim (2008, p. 57) ressalta que:

A flexibilização é realmente um produto do capitalismo, em especial do capitalismo selvagem. O que se chama de flexibilização é nada mais, nada menos, do que uma metáfora para encobrir a redução dos direitos sociais, das garantias dos trabalhadores. E, nesse processo, os mais extremados avançam pretendendo, pugnando até pela desregulamentação da legislação, do ordenamento jurídico naqueles aspectos em que protegem as classes trabalhadoras, como se vê no Brasil, haja vista as cooperativas, que são tão usadas com o propósito de burlar a legislação trabalhista e a terceirização, para desvirtuar as garantias dos trabalhadores.

Mesmo não havendo um consenso, poderiam dizer que a flexibilização, que se pretendia, não é a total falta de desregulamentação da lei, mas sim a possibilidade de se ter o sindicato influenciando de modo a defender os interesses das classes econômicas e/ou profissionais e podendo flexibilizar direitos, sem, porém, perder seu controle de força. Muito menos poderia o Estado sair dessa relação, pois cabe a ele, mesmo que deficitariamente, vigiar as relações entre capital x trabalho, pois aqui se englobam interesses econômicos e sociais, onde sempre teremos a balança pendendo para o lado mais forte, o dos empregadores. Daí a necessidade que o Estado zele pelo mínimo necessário ao respeito do trabalhador, enquanto pessoa portadora de direitos e deveres dentro da Sociedade, razão pela qual, é de suma importância a participação do sindicato nesse contexto, uma vez que este tem o dever de zelar pela categoria em todos os seus âmbitos.

Ao comentar o que seja flexibilizar, Cassar (2007, p. 34) mantém a caracterização de que o Estado deve participar, mesmo que de forma mínima, nas relações trabalhistas, autorizando porém, em algumas situações, regras menos rígidas, desde que respeitada a dignidade do trabalhador, pois sem isso nunca se atingirá o bem estar social, que é o objetivo almejado pela sociedade e mesmo pelo Direito. Cassar coloca da seguinte forma:

Flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que possibilite a manutenção da empresa e dos empregados. (**grifo do autor**)

Mannrich (1998, p. 29), ainda sobre o tema, coloca que flexibilização do Direito do Trabalho vem a ser:

O instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social.

Não se pode negar que a globalização trouxe vários efeitos, alguns irreversíveis, nas relações de trabalho subordinado. Ocorre uma mudança na situação, até então existente, com a substituição dos empregados pelas máquinas e novas tecnologias. Cada vez mais o material humano se torna descartável, uma vez que a empresa, mesmo com um número reduzido de empregados, consegue atingir seus objetivos, às vezes atendendo a uma maior demanda e, na visão do empresariado, com melhor qualidade. Os reflexos da globalização foram sentidos em várias situações, aqui, no caso, ressaltam-se os aspectos que envolvem a relação capital x trabalho. Ainda sobre o tema, Nascimento (2000, p. 328) discorre sobre esses efeitos, ao citar que:

Os reflexos da globalização sobre os empregos foram em mais de um sentido: a) o da sua redução geral; b) o da sua ampliação setorial, decorrência das transformações da sociedade industrial para a pós-industrial com a criação de novos setores produtivos que advieram das tecnologias modernas e do crescimento do setor de serviços, hoje maior do que o industrial, com a transferência dos setores industriais, de países desenvolvidos para os emergentes; c) a descentralização das atividades da empresa para empreendedores periféricos por meio das subcontratações; d) a informalização do trabalho da pessoa física com o crescimento do trabalho autônomo e uso de formas para-subordinadas de contratação do trabalho; e) a requalificação profissional do trabalhador com a valorização do ensino geral e profissional.

Vê-se, portanto, que os efeitos acima enumerados reforçam o entendimento de que a globalização, refletindo nas condições do contrato de trabalho, muda sensivelmente a relação subordinada fazendo com que a flexibilização seja cada vez mais premente na atualidade, interferindo diretamente nos direitos dos empregados, modificando o sentido de proteção que se deve preservar nessa relação.

A OIT considera que emprego flexível seria toda forma de trabalho que não seja em tempo completo e que, por outro lado, não tenha duração indefinida, incluindo o tempo parcial e o temporário. É uma definição bem singular, pois não traz uma

característica que realmente pudesse definir clara e amplamente o emprego flexível, pois na verdade acaba por definir formas de contrato.

É senso comum que o desconhecimento de nossa realidade faz com que idéias, teoricamente generosas, se transformem em estratégias de exploração do trabalho, como acontece na questão de cooperativas de trabalho, nas comissões de conciliações prévias e mesmo nas negociações coletivas, já dentro do contexto de flexibilização, podendo citar como exemplo a questão de negociação do turno de revezamento.

Nota-se, no Direito do Trabalho, um desequilíbrio acelerado de suas regras, trazendo características diferentes no âmbito de sua constituição e mesmo nos seus princípios basilares, havendo em consequência, a necessidade de se trazer à tona, os referidos princípios, focando paralelamente a questão dos Direitos Fundamentais.

Por outro lado, não se pode deixar de mencionar, quando se fala em globalização / flexibilização, os encargos sociais que as empresas devem suportar. Os países em desenvolvimento se encontram às voltas com a flexibilização de seus processos de remuneração e de contratação, pois, com isso, pretendem também a redução do peso dos encargos, assim como, sua transformação em custos variáveis. Visa-se garantir a maior eficiência na utilização do trabalho, uma vez que o impacto dos custos no emprego e na produção depende sensivelmente não só da produtividade dos trabalhadores, mas também da flexibilidade que se tem, quando da contratação e do pagamento da remuneração.

Deve-se ressaltar, ainda, que a mão-de-obra pouco qualificada, o nível baixo de escolaridade e o excesso de rigidez dos sistemas (remuneração / contratação) acabam por elevar sensivelmente o custo do trabalho e, em consequência, há o comprometimento da competitividade, que sem dúvida resvala no emprego, gerando a crise de desemprego que assola os países em desenvolvimento (PASTORE, 1994, p. 148 – 150).

Nascimento (2007, p. 69) coloca que há a necessidade de que a flexibilização seja feita de forma ordenada, sob pena de se caracterizar um apêndice da economia, o que lhe retiraria seu caráter em defesa do empregado e, conseqüentemente, acabaria com o princípio maior do Direito do Trabalho, que é o da proteção. Nascimento ressalta que:

Que é flexibilização do direito do trabalho? É, portanto, o afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações que a exijam, maior dispositividade das partes para alterar ou reduzir as condições de trabalho. Mas a flexibilização desordenada do Direito do Trabalho faria dele mero apêndice da Economia e acabaria por transformar por completo a sua

fisionomia originária, uma vez que deixaria de ser uma defesa do trabalhador contra a sua absorção pelo processo econômico, para ser preponderantemente um conjunto de normas destinadas à realização do progresso econômico, atritando-se com a sua finalidade, que é a proteção do trabalhador diante da sua inferioridade econômica no contrato de trabalho.

Só se deveria realmente utilizar a flexibilização quando houvesse real interesse das partes (empregado e empregador) e tais interesses fossem convergentes em prol da vontade destas e quando a participação dos Sindicatos representasse a legitimação dessa vontade. A flexibilização utilizada a favor da necessidade do empregador, ou seja, de uma das partes, somente para atender seus interesses maiores, que não são os sociais e sim os de lucro ou de manutenção do próprio negócio, deveria ser amplamente condenada. É certo que, muitas empresas, especialmente as grandes, vivem vendendo uma imagem em relação à sua responsabilidade social ou mesmo princípios éticos, que muitas vezes não correspondem à realidade da situação junto aos seus empregados. Porém, elas conseguem manter uma aparente transparência junto ao mercado, de forma que os investidores e consumidores acreditem sua preocupação social, incluindo-se as relações de trabalho.

Interessante é a colocação de Cassar (2007, p. 38 – 39), em relação ao tema, quando dispõe que:

Essa tendência a se desrespeitar o mínimo existencial garantido ao trabalhador aumenta a necessidade de ponderação entre a flexibilização da legislação que preconiza a redução de direitos trabalhistas para a manutenção da saúde da empresa, e a preservação de direitos absolutos e universais que são: o direito à dignidade humana, os direitos fundamentais do trabalho e a preservação da proteção do trabalhador.

Por isso, acaba sendo o Estado o ponto de equilíbrio necessário nessa relação, posto que o lado econômico acaba falando mais alto, diante da crucial realidade que temos em nosso país. Ideal seria que, quando ocorresse uma controvérsia entre o princípio da proteção e a necessidade de flexibilizar para se manter os empregados e mesmo para sobrevivência da empresa, se encontrasse realmente uma situação fática que atendesse às duas partes. Haveria, sim, necessidade de se ter à aplicação do princípio da ponderação, não beneficiando nem um nem outro lado, mas sim, aplicando a flexibilização de modo a atender a verdadeira situação concreta, porém, na maioria das vezes, não é isso que se vê. O panorama encontrado é bem diferente, devido ao enfraquecimento dos sindicatos, causado pelo descrédito e mesmo pela imposição do mundo globalizado. Eles não têm força para lutar contra o capital e, com isso, acabam

tendo que abrir mão de direitos que foram conquistados ao longo de penosos anos e muitas lutas.

Robortella (1994, p. 97) salienta que “o instrumento central da flexibilização é a negociação coletiva e o contrato coletivo de trabalho”, ou seja, o cerne da questão é a negociação coletiva, durante a qual, se deixa de olhar o direito individual e se passa a olhar o direito coletivo. Embora a polêmica em relação ao assunto seja grande e não se tenha um consenso entre os autores, não se pode negar a existência da globalização, assim como, seus reflexos no mundo do trabalho e no grau de competitividade entre as empresas. Estas passam a ter facilidade para se instalar onde a mão-de-obra é mais barata o que, conseqüentemente, acarreta a desvalorização do trabalho executado pelos empregados que ficam, muitas vezes, à mercê de questões econômicas.

Deve-se, ainda, levar em consideração que, a qualidade de trabalho, no Brasil, não é uma das melhores do mundo. Além disso, a grande competição, hoje existente, e a própria cultura brasileira, na qual levar vantagem em tudo continua sendo a tônica, fazem com que os empregados continuem, muitas vezes, trabalhando na ilegalidade e sujeitos às condições desumanas de trabalho, fora totalmente das condições de um trabalho decente. Isso sem levar em consideração o desemprego estrutural, onde, com os avanços tecnológicos, as vagas existentes são tomadas pela automação, o que faz com que o campo de trabalho seja reduzido dia-a-dia e o trabalho informal seja cresça em grandes proporções, fazendo em regra, que poucos trabalhadores sejam efetivamente amparados pelas normas protecionistas do Direito do Trabalho.

Importante, nesse contexto, é a participação sindical, pois o seu objetivo é legitimar e acompanhar as principais necessidades dos empregados, fazendo com que eles possam ainda manter alguma proteção, diante dessa avalanche que assola as relações trabalhistas e enfraquece os direitos então protegidos pelo Estado. Levando em consideração tais fatores, há a necessidade de se ressaltar a função sindical, diante do movimento flexibilizador, visando verificar se esta vem ou não atendendo ao seu objetivo ou, também, acaba por ser curvar às razões econômicas, que limitam os movimentos sociais.

Diante dessas questões, no próximo item, serão abordadas essas características e comprometimentos, visando identificar se o Sindicato é participativo ou não e, em caso positivo, qual o reflexo dessa participação no âmbito das relações de trabalho. Levando-se em conta que, a partir da Constituição Federal, o sindicato passou a ter uma função ainda maior, o que não é de todo reconhecido por ele próprio, não necessita mais da

participação do Estado, interferindo em sua criação, regulamentação e dissolução. Conseqüentemente, prevalece a autonomia e liberdade sindical, mesmo diante de todas as controvérsias existentes, mas que, sem dúvida, em muitos casos dá liberdade para que o sindicato seja atuante.

4.3 A função sindical e sua importância junto à flexibilização

Os sindicatos têm como funções a representação, negociação, arrecadação, postulação judicial e assistência, cada uma delas com seus objetivos específicos, mas todas voltadas para o bem estar dos trabalhadores. No contexto do trabalho, deve-se dar ênfase à função de negociação que se encontra prevista nos artigos 513b e 611 da Consolidação das Leis do Trabalho. Vale destacar que, no sistema corporativista, o sindicato tinha uma função meramente assistencialista. Esta condição foi transformada, na medida em que o sindicato passou a ter uma função mais taxativa e participativa, assumindo responsabilidades de negociação e também por conta do sistema de liberdade e autonomia sindicais, que permitiu aos sindicatos participar efetivamente do debate em relação às questões sociais e econômicas que envolviam suas categorias.

Há que se ressaltar que em relação as Convenções Internacionais do Trabalho de números 87 e 98, relativas à liberdade sindical e à negociação coletiva, o Brasil ratificou a Convenção nº 98, em novembro de 1952, e não ratificou a nº 87 sobre a liberdade sindical e o direito de sindicalização, até a presente data, embora, constitucionalmente, o Brasil reconheça a liberdade e autonomia sindicais, não ratificou a referida convenção, tendo em vista a questão da obrigatoriedade do pagamento do imposto sindical, que é imposta por lei, o que contraria os princípios básicos da referida convenção. Beltran (1998, p. 235) coloca, quanto aos sujeitos coletivos e sua participação social, que:

Os sujeitos coletivos desempenham importante ação no mundo contemporâneo, nos mais diversos setores, já que, independentemente de seus interesses profissionais específicos, nota-se a sua crescente influência nos planos econômicos, político e cultural.

Como resultado dessas ações, deve-se destacar a importância das funções dos sindicatos, como a fixação de normas a reger o trabalho para toda a categoria, que se encontra sob o manto daquela entidade sindical. Com isso, passa a ser fonte de produção do direito positivo, a partir do momento em que cria normas que são incorporadas ao contrato de trabalho, algumas de forma definitiva e, na maioria das vezes, algumas que não se integram ao contrato, mas que são de suma importância no contexto social da relação capital x trabalho, como fontes de criação de normas. Estas normas, enquanto vigorarem, modificam todo um cenário das relações individuais e mesmo coletivas do trabalho, onde deve prevalecer o diálogo aberto, visando não apenas ao equilíbrio dos custos sociais, mas também a preservação deste equilíbrio, e fazendo com que haja o nivelamento das partes que se encontram em posição de desigualdade, objetivando atingir a igualdade material em sua essência, levando-se em consideração que o empregado é a parte mais fraca dessa relação e, por isso, deve ser fortalecido, através da ação do sindicato.

Com a globalização houve sensível redução na força de trabalho, nivelamento por baixo do valor da mão-de-obra operária, havendo necessidade de que os sindicatos se tornassem mais fortes, para atenderem a essa nova demanda. Na verdade, também muda a condição pela qual os sindicatos lutam, mudando sua bandeira, que deixa de ser pela criação de novos direitos, para se concentrarem na manutenção dos empregos e participação das discussões sobre demissões, principalmente as coletivas. Há toda uma mudança estrutural que acaba, de certa maneira, por tirar a força dos Sindicatos, que perdem seu poder de negociação, já que ficam sem moeda de troca diante da situação que hoje enfrentam no mercado de trabalho, onde o desemprego continua sendo uma das principais peças motoras da economia. Isso, é claro, em função da visão, muitas vezes pequena, do empresariado, que só visa o lucro e não a força de trabalho decente e coerente com a real necessidade de suas atividades econômicas. Dallegrave Netto (2003, p. 10 – 11), bem coloca essa nova postura, entre a visão sindical no modelo fordista para o toyotista, ressaltando que:

Enquanto no modelo fordista o sindicato não interessava porque era articulado, forte e combativo, sendo os instrumentos normativos celebrados *in melius* em relação à lei; hoje, no atual modelo toyotista, os ACTs e CCT limitam-se a conservar direitos legais e, em alguns casos, alterar *in pejus* as condições de trabalho outrora conquistadas. Tal fenômeno se dá justamente pela debilidade do movimento sindical obreiro que perdeu seu poder reivindicatório.

Explica-se a desarticulação dos sindicatos obreiros no atual modelo toyotista em face da descentralização da produção, ficando para as terceirizadas o espaço antes ocupado pela empresa-mãe. Some-se ainda o crescente desaparecimento de categorias profissionais estantes e definidas. O trabalhador da sociedade pós-moderna tem de ser versátil e a multifuncionalidade que lhe é exigida fez com que perdesse sua referência quanto a enquadramento sindical. Tais fatores, aliados ao desemprego estrutural, ensejam a desarticulação e fragmentação dos sindicatos profissionais.

Nascimento (2000, p. 328 - 329) também ressalta que o sindicato passa a ter uma função defensiva e não como outrora reivindicatória:

O desemprego, problema não apenas brasileiro, resultado do extraordinário avanço tecnológico e do seu potencial de aumento da produção com diminuição do número de empregos, atuou, também, no sentido de conter os sindicatos em uma posição defensiva, não mais reivindicativa, tendo na manutenção dos empregos existentes a sua bandeira e na participação nas discussões sobre demissões coletivas e suspensões coletivas dos contratos de trabalho, a sua natural preocupação.

Os sindicatos, em vista da época em que enfrentam uma constante redução de seus filiados e, como já dito anteriormente, de seu poder sindical, acabam reconsiderando sua posição contra a flexibilização. Procuram atualmente conciliar essas estratégias, e a partir daí, enxergar, de acordo com a visão empresarial, que há a necessidade da competitividade e buscar o aumento da sua produtividade para que tenha sobrevivência no novo mercado e evite o desemprego. A partir de então, os sindicatos passam a aceitar os novos métodos impostos pelo mercado de trabalho, abandonando suas funções tradicionais, o que gera ainda a descentralização das negociações coletivas, visando um objetivo maior, a absorção de mão-de-obra pelo mercado.

Outro fator importante a se considerar é que o Brasil não é um país de forte tradição sindical. Ao contrário dos países onde os sindicatos são fortes, pois começaram da própria necessidade e vontade dos empregados, no Brasil o sindicalismo começou de forma errônea, por imposição do Estado. Soma-se a isso a fragilidade hoje enfrentada pelos sindicatos perante a recessão econômica e o desemprego, que afastam as condições de igualdade, que é o ideal a ser alcançado na relação capital x trabalho.

Nos países de primeiro mundo, mais desenvolvidos, tem-se um relacionamento permanente com o movimento sindical, sendo que na maioria das vezes as condições sociais já são garantidas pelo Estado. Porém, a visão do empresariado, em tal caso, também é diferente, já que os empresários entendem que não adianta obter o lucro mais fácil e mais rápido, porque desse modo ocorre a desestatização social. Isto geraria

custos para o Estado que, para ter condições de arcar com seus compromissos, não teria alternativa a não ser cobrar da população, causando a perda do poder aquisitivo. Como consequência, as empresas teriam que aumentar seus custos, o que viraria um círculo vicioso, onde a maior prejudicada seria sempre a sociedade, ainda mais a classe mais baixa que é a trabalhadora.

Há uma crucial diferença no movimento sindical de primeiro mundo e dos países em desenvolvimento, como no caso do Brasil. Enquanto nos primeiros discute-se com os sindicatos todas as reivindicações, no que diz respeito à produção, às condições de trabalho, assim como à remuneração, o que acaba por tornar o salário médio do trabalhador em número superior ao do brasileiro. No Brasil, ainda se discute sobre melhores condições de vida: alimentação, moradia e etc., coisas que já não são prioridades no primeiro mundo, já dimensionadas e organizadas pelo Estado. Aqui, o sindicato ainda discute coisas primárias, inclusive, se há ou não trabalho e as condições mínimas para sobrevivência do trabalhador, enquanto sujeito de direito que necessita destas condições para vivência em sociedade. Nesse sentido é interessante destacar a afirmação de Zimmermann Neto (2007, p. 54), ao dispor que: “Os Sindicatos, enfraquecidos em suas motivações, perdem sua identidade e objetivos, não conseguindo atrair os trabalhadores”.

Reconhece-se no Direito do Trabalho o chamado princípio da autonomia coletiva, no qual se tem a elaboração de normas não estatais, através das negociações coletivas, as quais são legitimadas pelo Estado. Paulo e Alexandrino (2007, p. 15), ao discorrerem sobre o tema, colocam de forma enfática que: “Por meio dessas normas não-estatais, os grupos sociais fixam as condições de trabalho aplicáveis ao seu respectivo âmbito de representação – e o Estado as reconhece”.

Alguns autores colocam que para atender à necessidade atual deve-se minimizar a intervenção estatal. Porém, isso não significa a anulação do princípio da proteção, mas sim, a possibilidade de transferência dessa responsabilidade de proteção a alguns outros órgãos representativos da coletividade. Este seria o caso dos sindicatos, acompanhados por parte do Ministério Público do Trabalho, nas negociações coletivas, visando evitar a aplicabilidade de cláusulas *in pejus*, fixando-se assim, uma liberdade tutelada e o que poderia se chamar de princípio protetor coletivo (RAFAEL, 2005, p. 78). Não se pode deixar que as cláusulas *in pejus*, mesmo que negociadas, prevaleçam sobre as cláusulas *in melius*, pois as condições favoráveis devem prevalecer acima de tudo, sob pena de se desvirtuar a ordem pública e mesmo o fundamento do Estado Democrático de Direito,

colocando em risco o que dispõe o artigo 1º. da Constituição Federal, quando afirma que o Estado Democrático de Direito tem como fundamento entre outros elementos de destaque: “III - a dignidade da pessoa humana” e “IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.”

Por outro lado, há autores que defendem a possibilidade de falar no princípio da inalterabilidade *in pejus*, que se encontraria previsto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual preceitua que não se podem ter, em regra, cláusulas que venham a ferir dispositivos legais. Esta questão, porém, cai no vazio a partir do momento em que se encontram na própria lei dispositivos que permitem a modificação dessa norma como é o caso da exceção de jornada de trabalho, sendo que outros autores também colocam que essa regra não vale para as negociações coletivas, e somente para as individuais (PIAS, 2003, p. 326).

É de se observar que a quebra de rigidez de determinadas normas tem que vir de forma pautada, coerente e metódica e não de forma geral, mas sim de maneira diversificada, observando as carências das partes, empregado e empregador, e não apenas olhando o lado mais fraco ou mais forte economicamente nas relações. Deve-se observar o princípio da isonomia e trazer um tratamento diferenciado, para que assim realmente se possam atingir os princípios maiores que são: atender à Justiça e ao bem comum. É necessário ressaltar que nem todos os autores, ao se manifestarem sobre o tema, concordam com esse ponto de vista, pois alguns consideram que, na verdade, estaria se criando um retrocesso ao aceitar a flexibilização, posto que haveria um grande atrito entre a função tutelar dos direitos sociais e a desproteção das condições do contrato de trabalho.

Outros colocam que deveria haver uma integração com a adequação de dois objetivos distintos, o afastamento do paternalismo, que seria substituído por uma tutela razoável que seria efetivada através dos sindicatos, via contrato coletivo de trabalho. Não se pode deixar de lado que os sindicatos são instrumentos através dos quais se realizarão os direitos que, em tese, são teoricamente reconhecidos no âmbito da legislação trabalhista, assim como da própria Constituição Federal de 1988 e mesmo dos organismos internacionais.

No atual contexto socioeconômico, a função da negociação coletiva, que é considerada um direito fundamental entre os direitos de solidariedade, vai além do que antigamente se dispunha que era a de garantir a melhor condição de trabalho. Hoje, ela visa administrar as crises pelas quais passa a sociedade e em consequência as

empresas, visando à manutenção dos empregos. Por isso, há a admissão da flexibilização pela própria Constituição Federal vigente, em seu artigo 7º, incisos VI, XII e XIV, possibilitando convenções e acordos coletivos que reduzam direitos conquistados por longas décadas. Porém, existem desigualdades em várias regiões e mesmo categorias profissionais, que se encontram destituídas de sindicato, ou mesmo sem força para conseguirem através de meios negociais coletivos, condições razoáveis ou mesmo admissíveis de trabalho para aqueles a que representam. Reale (2007, p. 12) se refere ao tema, no sentido de que há a necessidade que o sindicato se torne um instrumento de equilíbrio, dizendo:

O Sindicato representando a força do trabalho deverá deixar de ser como se pregou durante dezenas de anos, um instrumento de luta de classe, para, ao contrário, representar uma entidade destinada a compreender com objetividade e serenidade as situações existentes, afim de estabelecer certas normas de equilíbrio no que diz respeito a horas de trabalho e a retribuição devida aos trabalhadores.

Não se pode perder de vista que a natureza econômica é importante no contexto da atividade sindical, porém, não se pode ter uma simples visão no nível econômico. O papel do Sindicato vai muito além deste nível, uma vez que a negociação coletiva enfrenta um debate muito maior, envolvendo uma variedade de assuntos, onde a garantia de negociação coletiva surge como a finalidade a ser perseguida pela atividade sindical (ROMITA, 2005, p. 339).

Há de se abrir espaço para as negociações coletivas, mas não como justificativa de necessidade da preservação dos postos de trabalho. Elas devem ser feitas de forma a não descaracterizar os direitos maiores dos empregados e sua condição como ser humano. O direito do trabalho não é o único responsável pelas mudanças que devem ser efetivadas para atender às necessidades de geração de empregos, mas também as políticas governamentais e sociais adequadas à vida em sociedade, assim como, a visão que a empresa deve ter para com os empregados e o respeito à ética e também à sua função social. É imperativo que o jurídico e o econômico tenham uma relação de convivência harmônica.

Visa à negociação coletiva, ainda, à manutenção eficaz da paz social, em busca do bem comum e, conseqüentemente, o encontro de uma justiça social na convivência das relações que envolvam o capital e o trabalho, objetivando chegar a um conflito coletivo pacífico sem que seja necessária a interferência do judiciário. Com isso, garantindo

mais eficazmente o objetivo maior do direito e de toda a sociedade, sendo que o movimento sindical deve ser o canal de ação e diálogo para o trabalhador, a fim de que ele saia cada vez mais fortalecido.

Não se pode deixar de ressaltar que as negociações coletivas integram o ordenamento jurídico, o que é ressaltado por Perlingieri (2007, p. 281) ao afirmar que: “(...) o acordo coletivo – resultado de conflitos também violentos entre empregadores e sindicatos, freqüentemente mediados pelo Poder Executivo, que às vezes avoca a si a capacidade ou o papel de árbitro – contribui para integrar o ordenamento”.

É necessário observar que a autorização constitucional, em relação à negociação coletiva, pretende que seja estabelecida a igualdade entre empresas e sindicatos, e não que esta sirva como meio de reduzir ou mascarar direitos já garantidos, mesmo que seja numa forma de troca e/ou compensação (MANUS, 2007, p. 130). Assim sendo, não há como passar por cima dos princípios constitucionais vigentes, através de uma negociação coletiva, mesmo que em nome da flexibilização.

O sindicato deve observar, quando da negociação coletiva, o mínimo ético de garantias para o trabalhador, para que não se percam os direitos fundamentais e não se abra mão de um processo histórico sofrido, que foi conquistado com muita luta ao longo de vários anos. É de se observar que, os direitos ditos de indisponibilidade relativa podem ser objeto de negociações coletivas, como previsto no art. 7º, incisos VI, XII e XIV da Constituição Federal de 1988. Não são considerados direitos absolutamente indisponíveis, já que esses não podem ser objetos de negociação, uma vez que há de se respeitar o patamar mínimo das condições do contrato de trabalho, sob pena de se estar privilegiando o poderio econômico e a subordinação do empregador sobre os empregados ultrapassem o limite do razoável.

Importante conquista a partir da Constituição Federal de 1988, foi o princípio da Liberdade Sindical, uma vez que integra os Direitos Humanos Fundamentais. Tal princípio veio da evolução que se teve da compreensão humana, com base numa ordem moral e ética de vida entre os homens, para sua vivência em sociedade, aqui especificamente em relação ao campo das relações coletivas e individuais de trabalho.

Tenta-se dar ênfase à valorização da autonomia privada coletiva, porque o modelo social, mesmo sendo marcado pelas garantias individuais, é questionado pelo Estado. Há a necessidade de se tentar atingir uma moderação na aplicação da flexibilização para se manter as garantias trabalhistas, visando priorizar os direitos fundamentais do empregado enquanto cidadão.

Com a flexibilização, no âmbito trabalhista, se passa a restringir a intervenção do Estado e se tem a auto-regulamentação das relações laborais por meio de negociações coletivas, nas quais as próprias partes, via sindicato, negociam as novas condições que devem prevalecer. Entretanto, existem parâmetros que devem ser observados, para que essa autonomia na negociação possa existir e, realmente, atender aos interesses dos cidadãos, enquanto empregados. Pode-se citar como exemplo, a não supressão integral dos direitos, que já são reconhecidos legalmente, assim como os relacionados à medicina e segurança do trabalho, às questões previdenciárias, fiscais e mesmo às processuais, atreladas às relações laborais, admitindo-se a mesma, nos casos previstos no art. 7º, incisos VI, XIII e XIV, da Constituição Federal de 1988. Deve-se observar, porém, o princípio protetor, visto tratar-se de um princípio basilar no âmbito das relações de trabalho, sendo que passa a prevalecer o negociado sobre o que é legislado (MARTINS FILHO, 2008, p. 21 – 23).

Uma grande tendência, enfrentada atualmente, é o contrato coletivo de trabalho, no qual se pretende que o Estado deixe, realmente, para os sindicatos a positivação da norma. Ou seja, ter-se-ia uma negociação coletiva em todos os seus níveis, o que, na visão de seus defensores, teria maiores condições de atender às peculiaridades de cada um dos setores econômicos e profissionais, assim como para cada uma das empresas que fosse instituída. Assim, a negociação coletiva atenderia, inclusive, às particularidades relativas ao tamanho do segmento para qual a empresa está voltada, permitindo uma auto-regulamentação de determinados detalhes que a norma em geral não tem a possibilidade de atender, devido ao seu caráter generalista.

Em relação ao tema, interessante é a colocação de Jorge Neto e Cavalcante (2004, p. 1514) quando dizem: “Sem dúvidas, a criação de normas é o ponto marcante do direito coletivo do trabalho. Representa a possibilidade dos sujeitos coletivos pactuarem normas específicas, observados os limites do sistema, aplicável na área de abrangência dos grupos coletivos.”

Há de se ater que, hoje, a tendência é no sentido de se ter a autonomia coletiva, onde a resolução dos conflitos dar-se-á, através das negociações coletivas, ficando o Estado sem o direito de intervir em tais relações.

Agora, os sindicatos perdem sua força central e, conseqüentemente, o desemprego estrutural passa a funcionar como disciplinador nato da força de trabalho. O poder de barganha dos assalariados passou a sofrer grande erosão, bem diferente do modelo de acumulação que se baseava no uso de mão-de-obra intensiva, onde a situação era mais

favorável aos empregados, pois os empresários precisavam do trabalho de grandes massas de trabalhadores/consumidores, o que agora, está em confronto com a nova realidade globalizada.

É necessário que se crie uma simetria entre a flexibilização das condições de trabalho e as exigências de sobrevivência dos empregados, uma vez que há uma rearticulação inadequada das estruturas trabalhistas, no sentido de recomposição dos sindicatos, existindo muitas forças contrárias ao sucesso, inclusive, da participação sindical, criando a quebra da isonomia das situações de classes trabalhadoras.

As novas formas, mais flexíveis de organização do trabalho e menos hierarquizadas, colocaram um desafio vital para os sindicatos, ou seja, como podem aglutinar em projetos político-sindicais comuns, trabalhadores cada vez mais dispersos e em situação acentuadamente precárias? Existem dificuldades em gerenciar acordos coletivos, assim como, em criar uma linguagem comum para interesses divergentes, especialmente em relação aos trabalhadores em postos flexíveis, que vêem os sindicatos como um clube de privilegiados preocupados em manter esses privilégios, sem muito dar importância aos empregados que, a cada dia, se acham mais oprimidos pela força do capital. Estes trabalhadores também não conseguem enxergar que tanto o Estado, quanto os sindicatos ficam limitados diante do novo processo que se apresenta, fazendo com que, a cada dia, eles se tornem mais frágeis e coniventes com situações que nem sempre atendem aos interesses dos empregados.

O sindicato teria que ser forte para enfrentar, em pé de igualdade, o capital, no que tange aos efeitos da globalização. Teria que trazer, não só a condição de permanência dos postos de trabalho, mas também servir de freio limitador à flexibilização no âmbito trabalhista, visando preservar os princípios do direito do trabalho e a dignidade do trabalhador enquanto agente de transformação na sociedade, e até mesmo para atender aos princípios do trabalho decente.

Ligado ainda ao assunto em tela, há de se ressaltar de forma breve como fica o *pacta sunt servanda* nas relações de trabalho subordinado, diante de todas as colocações já feitas, posto que um elemento essencial ao contrato, independentemente de ser nas relações de trabalho. Este tema será abordado de forma objetiva no próximo item, focando as características principais a serem observadas no âmbito desse importante instituto.

4.4. O *Pacta Sunt Servanda* na relação do trabalho subordinado.

De acordo com as regras do direito civil, a liberdade de contratar deve observar a sua função social, na forma prevista no art. 421 do Código Civil Brasileiro, visando igualar as desigualdades primordiais entre os contraentes, motivo pelo qual o intérprete deve observar tal relação, quando da aplicação nos casos concretos. Com isso, os princípios da autonomia da vontade e mesmo da obrigatoriedade acabam sendo limitados em face da sua função maior, a social (GONÇALVES, 2007, p. 4 – 6).

Assim, tem-se que os pactos devem ser cumpridos, sendo vedadas as alterações contratuais que sejam desfavoráveis aos trabalhadores, mesmo que essa condição venha a trazer prejuízos às empresas, até porque o risco da atividade econômica é sempre do empregador, não podendo ser repassado aos empregados.

Nesse sentido, não se aplica nas relações de trabalho à cláusula *rebus sic stantibus*, uma vez que os contratos, em regra geral, não podem ser revistos em decorrência de fatos supervenientes que possam tornar sua execução mais onerosa para uma das partes. Porém, há uma modificação na nova visão do Código Civil Brasileiro, já que a função social do contrato passa a ser a mais importante no novo contexto das relações contratuais. Com isso se tem o enfraquecimento do *pacta sunt servanda*, o que também se reflete, sem dúvida, nas relações trabalhistas, até em decorrência da globalização que faz com que haja flexibilização das condições do contrato de trabalho. Tal assertiva é colocada por Dias (2004, p. 20 – 21) quando afirma:

No Direito Civil, por exemplo, percebeu-se o enfraquecimento do princípio *pacta sunt servanda* para fortalecer o hipossuficiente ou, mais propriamente dito, o princípio da vulnerabilidade, ao estabelecer regras de proteção ao Inquilino, ao consumidor, apenas para mencionar alguns casos. No Direito do Trabalho, ainda que as normas trabalhistas ofereçam resistência em mitigar o poder Estatal, verificou-se, na prática, enorme flexibilização da legislação trabalhista refletindo no elevado índice percentual de trabalho informal, de formas a aproximar, tendenciosamente, os institutos do Direito Civil aos Institutos do Direito do Trabalho.

Em regra, o contrato de trabalho faz lei entre as partes, no caso empregado e empregador. Aquilo que for ajustado acima do dispositivo em lei obriga o empregador ao cumprimento, aqui também se levando em consideração o princípio da proteção e mesmo da primazia da realidade. Dessa forma, o *pacta sunt servanda* serve como limitador à flexibilização desenfreada, embora se tenha que os autores já consideram

que ele pode ser relativizado diante dos novos paradigmas que se apresentam nos nossos dias. Ressalta tal fato o professor Cassar (2007, p. 221) ao comentar sobre o princípio da inalterabilidade contratual, afirmando que:

Tem sua origem no Direito Civil, que considera que o contrato faz lei entre as partes (*pacta sunt servanda*). Por estarem obrigadas a cumprir o contrato, as partes não podem livremente alterar suas cláusulas no curso deste. Este princípio civilista tem sido relativizado, pois o novo paradigma do direito comum é a ética, a boa-fé objetiva, a função social do contrato, o não abuso do direito, a proteção do hipossuficiente e a transparência nas tratativas, que permite a manifestação de vontade de forma consciente (consentimento informado).

Assim, mesmo nas relações de trabalho o contrato faz lei entre as partes, entretanto, a vontade das partes é limitada, pois sua autonomia deve se ajustar às cláusulas contratuais que se encontram vinculadas aos limites da lei. Mesmo que haja uma negociação coletiva, em regra, essa não deve pactuar cláusulas que firam dispositivos de lei ou ainda cláusulas vigentes. Aqui ainda se aplica o princípio da proteção e, no caso, prevalece o que é benéfico ao empregado, sob pena de ferir os princípios do direito do trabalho, e ser considerado nulo na forma do artigo 9º da Consolidação das Leis Trabalhistas. A relação contratual não libera dos deveres de agir de acordo com a boa-fé, ao contrário, a vinculação contratual os impõem, ainda mais com a nova visão do contrato, devendo atender a sua função social.

Tem-se que valores como equidade, boa-fé e segurança passam a ter lugar nas relações jurídicas, ao lado da autonomia da vontade, que deixa de ser absoluta em prol da função social do contrato, passando a ordem jurídica a reconhecer a autonomia da vontade e impondo limites a essa autonomia (MARQUES, 1999, 102 - 103).

Então, mesmo no âmbito das relações de trabalho, há a necessidade de se ter um freio, ainda mais com as condições de flexibilização que hoje se apresentam, onde, em prol da manutenção de empregos, os contratos simplesmente acabam sendo ignorados e mesmo solapados com novas ingerências por parte dos empregadores que, simplesmente, os ignoram numa total falta de ética empresarial. Aqui se observa a importância do princípio da primazia da realidade, que tem condições de demonstrar essa dicotomia existente entre as partes, fazendo com que a realidade dos fatos possa ser julgada no caso de uma controvérsia processual e, em algumas situações, colocando por terra o que foi pactuado pelas partes.

Não se pode deixar de ressaltar os contratos coletivos, já que se trata de uma forma eficaz de regulamentação da atividade existente entre empregados e empregadores, visando à paz social. Há autores como Venosa (2005, p. 415 – 416) que dão ênfase ao assunto, no sentido de que:

O desenvolvimento do capitalismo e da indústria não mais permite uma relação individual e isolada entre empregado e empregador. A relação isolada traria como resultado prejuízo para o empregado, a parte mais fraca, com conseqüente convulsão social.

Com isso, se tem o estabelecimento de normas regulamentadoras entre as duas partes, empregados e empregador(es), abrangendo determinados grupos e regulando um setor da atividade empresarial. Algumas vezes, esses contratos acabam por relegar os princípios tradicionais. Embora estes sejam, sem dúvida, uma forma de contrato, uma vez que, através deles, a manifestação de vontade passa a existir, formando uma norma jurídica em que ficarão sujeitas as relações de trabalho daquele grupo. Porém, essa norma jurídica, mesmo que efetivada com a representação da categoria, não pode e não deve ultrapassar os limites da lei, sob pena de também ser desconsiderada em face do princípio da proteção.

Nos contratos coletivos vemos muitas formas de flexibilização. No entanto, essas deveriam ser limitadas aos parâmetros que a própria lei estabelece, uma vez que os sindicatos devem sempre ter como bandeira a paz social, mas acima de tudo o interesse dos trabalhadores, enquanto sujeitos de direitos e que devem ser respeitados para que se atinja a dignidade do trabalhador, enquanto ser humano.

No trabalho subordinado, o pactuado entre as partes deve ser cumprido, desde que respeitados os dispositivos legais que regem a matéria, sob pena de se estar violando princípios básicos do direito do trabalho e mesmo constitucionais. Vale aqui frisar a colocação de Brito Filho (2004, p. 23), ao afirmar que: “(...) fixa característica perene do trabalho humano em que há subordinação sob qualquer título, e que impõe sua proteção, qualquer que seja a regulamentação e qualquer que seja a forma de relação: a dependência.”

A dependência sem dúvida é um elemento basilar a caracterizar o trabalho subordinado, onde o empregado está atrelado diretamente ao trabalhador. Uma vez que esse entrelace é latente e, sem dúvida, necessário, no caso de se proceder a flexibilizações, através de negociações coletivas, estas devem sempre verificar a norma

antes de pactuar com alguma questão que possa ferir a boa-fé ou mesmo o respeito à condição de empregado sujeito de direitos. O pactuado deve ser cumprido em sua integralidade, porém, se ferir os direitos dos empregados, esse princípio cai por terra, porque, aqui, deve-se proteger aquele que é considerado o mais fraco nessa relação, sob pena de se estar invertendo os princípios básicos do direito ou mesmo dos direitos fundamentais, no que tange à relação capital x trabalho.

Depois de elencados todos os principais pontos que se deve observar em relação aos direitos fundamentais e à flexibilização, passando pelos fatos que orientam hoje as modificações existentes, foi elaborada uma pesquisa visando demonstrar, se as negociações coletivas estão ou não atendendo aos direitos maiores do empregado, sendo que o resultado desta será o assunto abordado no próximo capítulo.

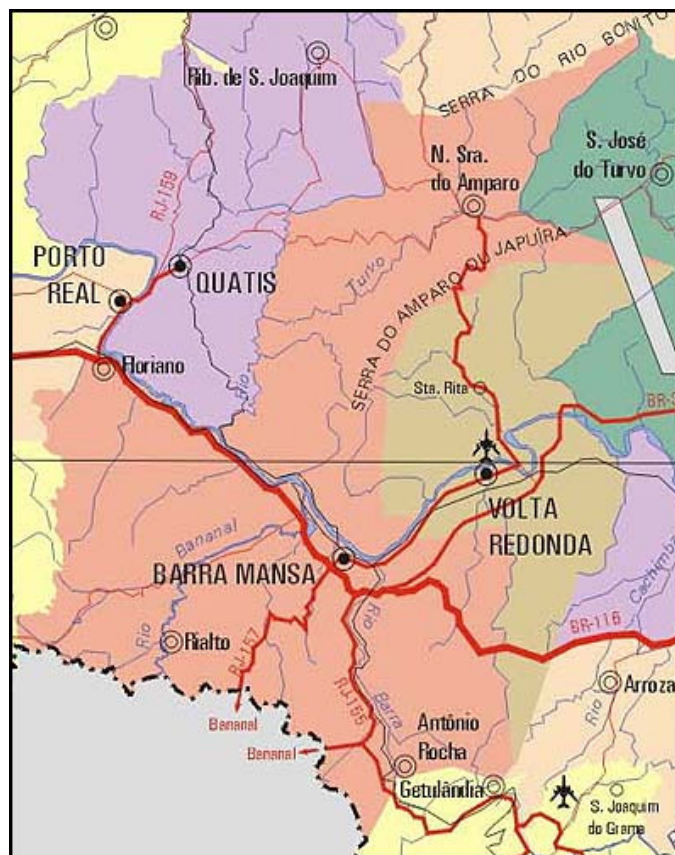
5 FLEXIBILIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS NUMA REGIÃO COM FORTE TRADIÇÃO INDUSTRIAL NO INTERIOR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, COM ÊNFASE NA CIDADE DE VOLTA REDONDA E BARRA MANSA

5.1 A situação geoeconômica de Volta Redonda e Barra Mansa e sua interferência nas negociações coletivas

Para que se possa entrar nas questões das normas coletivas envolvendo as cidades de Volta Redonda e Barra Mansa, se torna necessário primeiro conhecer, nem que seja de forma superficial, um pouco da situação geoeconômica que envolvem as mesmas, até para justificar as cláusulas que são levantadas como modificadoras das normas coletivas.

As duas cidades ficam em pontos estratégicos entre o eixo São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais. No passado foram consideradas como Centro de diversos roteiros de tropas, o que serviu para um desenvolvimento rápido e a expansão das áreas para atender a essas primeiras necessidades de locomoção e posteriormente ao desenvolvimento geral das regiões, cada qual com suas próprias características e necessidades, posto que Volta Redonda nasce como distrito de Barra Mansa, as mesmas são totalmente diferentes em suas economias e formas de desenvolvimento, até porque Volta Redonda, passa a ter uma maior notoriedade por conta do grande sonho da instalação da grande e maior siderúrgica em épocas passadas que foi a Companhia Siderúrgica Nacional - CSN, de alcance e importância nacional, assim como, no cenário mundial.

Para dar uma visão da situação geográfica das Cidades, coloca-se o mapa abaixo, onde é possível verificar a localização das duas regiões dentro do contexto do Estado do Rio de Janeiro.



Fonte: <http://www.governo.rj.gov.br/municipal.asp?M=2>

Em relação ao número de habitantes, comparando com outros municípios do Estado do Rio de Janeiro, segundo dados do IBGE em 2007, teríamos os seguintes dados:

ORDEM MUNICÍPIOS POPULAÇÃO

0001 Angra dos Reis	149395	0047 Nilópolis	152223
0002 Aperibé	8820	0048 Niterói *	474002
0003 Araruama	98312	0049 Nova Friburgo *	7376
0004 Areal	11049	0050 Nova Iguaçu *	830672
0005 Armação dos Búzios	24560	0051 Paracambi	42696
0006 Arraial do Cabo	25248	0052 Paraíba do Sul	39327
0007 Barra do Piraí	96369	0053 Parati	32838
0008 Barra Mansa *	175315	0054 Paty do Alferes	25171
0009 Belford Roxo *	480555	0055 Petrópolis *	306645
0010 Bom Jardim	22857	0056 Pinheiral	20853
0011 Bom Jesus do Itabapoana	33834	0057 Piraí	24217
0012 Cabo Frio	162191	0058 Porciúncula	17191
0013 Cachoeiras de Macacu	53037	0059 Porto Real	14512
0014 Cambuci	14404	0060 Quatis	11982
0015 Campos dos Goytacazes *	426154	0061 Queimados	130275
0016 Cantagalo	19774	0062 Quissamã	17376
0017 Carapebus	10677	0063 Resende	118529

0018 Cardoso Moreira	12199	0064 Rio das Flores	8168
0019 Carmo	16690	0065 Rio das Ostras	74789
0020 Casimiro de Abreu	27086	0066 Rio de Janeiro *	6093472
0021 Comendador Levy Gasparian	8322	0067 Rio Bonito	51946
0022 Conceição de Macabu	19541	0068 Rio Claro	17216
0023 Cordeiro	18987	0069 Santa Maria Madalena	10428
0024 Duas Barras	10386	0070 Santo Antônio de Pádua	40145
0025 Duque de Caxias *	842686	0071 São Fidélis	37481
0026 Engenheiro Paulo de Frontin	12597	0072 São Francisco de Itabapoana	41947
0027 Guapimirim	42578	0073 São Gonçalo *	960631
0028 Iguaba Grande	19704	0074 São João da Barra	28889
0029 Itaboraí *	215792	0075 São João de Meriti *	464282
0030 Itaguaí	95468	0076 São José de Ubá	6829
0031 Italva	13679	0077 São José do Vale do Rio Preto	19445
0032 Itaocara	22068	0078 São Pedro da Aldeia	75873
0033 Itaperuna	92862	0079 São Sebastião do Alto	8614
0034 Itatiaia	29128	0080 Sapucaia	16761
0035 Japeri	89300	0081 Saquarema	62169
0036 Laje do Muriaé	7772	0082 Seropédica	70969
0037 Macaé	169229	0083 Silva Jardim	21362
0038 Macuco	5246	0084 Sumidouro	14589
0039 Magé *	232171	0085 Tanguá	28325
0040 Mangaratiba	29255	0086 Teresópolis	150268
0041 Maricá	105455	0087 Trajano de Moraes	9687
0042 Mendes	17242	0088 Três Rios	72865
0043 Mesquita *	182495	0089 Valença	70781
0044 Miguel Pereira	24644	0090 Varre-Sai	8322
0045 Miracema	26241	0091 Vassouras	32398
0046 Natividade	14925	0092 Volta Redonda *	55653

Fonte: IBGE, Contagem da População 2007 e Estimativas da População 2007. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/contagem2007/RJ.pdf>
Acesso em 14.06.09

(1) Publicada no Diário Oficial da União de 05/10/2007.

(*) População estimada.

Agora vamos falar do contexto geoeconômico das duas cidades, de forma bem objetiva, visando identificar apenas as principais características das cidades onde ocorreram efetivamente a pesquisa.

5.1.1 Cidade de Volta Redonda

A cidade nasce da necessidade de passagem entre o eixo Rio – São Paulo, justamente para estabelecer a ligação daqueles desbravadores que viriam a fundar as

cidades do interior do Estado do Rio de Janeiro. Inicialmente ela nasce como distrito de Barra Mansa e somente depois de várias idas e vindas se torna independente como município, com a denominação Volta Redonda, pela lei estadual nº 2185, de 17-07-1954, marcando um novo ciclo no desenvolvimento de sua história.

A cidade de Volta Redonda fica entre as fraldas da serra da Mantiqueira e as da serra do Mar. Até o início do século XVIII, era habitada por índios puris e arrais, que eram conhecidos por coroados. A partir da concessão de sesmarias, começam os trabalhos agrícolas, surgindo, em consequência, às primeiras fazendas, as quais foram denominadas de: São João Batista, Três Poços, Santa Teresa, Santa Cecília, Belmonte, entre outras de menor relevância para a cidade. Esta foi à fase cafeeira, na qual se vê a necessidade de transportar o produto e, conseqüentemente, surge a construção de edificações para pouso das tropas, desenvolvimento do comércio e mesmo de residências, onde então se tem a formação do povoado denominado de Santo Antônio da Volta Redonda, no lugar onde o rio Paraíba faz curva quase fechada.

Devido à necessidade premente de um transporte mais eficaz, em 1864, foi criada a estrada de ferro ligando a cidade a Barra do Pirai. A partir disso, houve a tentativa de levar tal estrada até Barra Mansa, para atender a toda região, sendo que os fazendeiros, então localizados em Volta Redonda, conseguiram uma estação no percurso, tendo, para isso construído uma ponte de ligação entre as margens do Paraíba, que foi inaugurada juntamente com a estação em 1871. (<http://www.ibge.gov.br/cidadesat/topwindow.htm?1>, acesso em 12 de junho de 2009)

As fazendas de cafezais, que foram abandonadas, se transformaram em fazendas de criação de gado, modificando inteiramente a economia preponderante da cidade que passou a ser pecuária, situação que perdurou por cerca de 40 anos. Com o governo Getúlio Vargas, em 1941, Volta Redonda passa para a fase industrial, com o início da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN) em plena II Guerra Mundial, marcando as bases da industrialização brasileira. Vargas é de suma e inestimável importância nesse contexto, uma vez que Volta Redonda, passa a ter projeção nacional e ele sem dúvida, passa a ser ainda mais reverenciado por toda a Sociedade, como o grande líder e chefe político, sendo que além de ser um símbolo na memória nacional, ele passa a ser símbolo importante na história de Volta Redonda. Vale aqui transcrever a opinião de Fernandes (s. d., p. 15), quando observa a importância de Vargas nesse contexto:

Vargas encarnou em Volta Redonda o destino nacional ao traduzir os anseios da coletividade constituída pela CSN. O mito Vargas foi apropriado pelo imaginário local, tanto pela direita quanto pela esquerda, à base de um múltiplo jogo de imagens em que é mostrado ora como homem comum, identificado com o povo, ora como político eficiente, realizador de inúmeras criações de ordem econômica e social. Como político, será o "pai dos pobres", o reformador por excelência no campo do direito ao "doar" a legislação trabalhista; na economia, um vanguardista, ao avançar processo de industrialização brasileira e inúmeras outras realizações. O nome do líder ficará na memória afetiva da cidade o que o caracterizará como mito; tanto nos lábios do povo, quanto nos retratos guardados por vários trabalhadores que constituíram a primeira geração de produtores na usina siderúrgica Vargas é o mito-consenso dos diversos grupos sociais que se articulavam na Cidade do Aço.

Grande símbolo brasileiro, e de enorme importância no contexto da cidade de Volta Redonda, já que através dele se tem a criação, não só de uma importante parte da história nacional, mas principalmente, no caso da Volta Redonda – A cidade do Aço. Sua importância é ímpar, pois através dele é que a cidade e todo o Vale do Paraíba começam a ter uma economia capaz de mudar as necessidades sociais que se prendia na época, para a ocorrência do grande desenvolvimento nacional e regional.

Vale ressaltar ainda a citação de Fernandes (s. d., p. 9), quando coloca que se imputou na Companhia Siderúrgica Nacional (CSN) um modelo moderno para a época que era o fordismo, ao colocar que: “A sociedade em que se inseriu a construção e crescimento de Volta Redonda, indissolúvelmente ligada à indústria do aço da Companhia Siderúrgica Nacional, era moderna, de caráter fordista.” Na verdade com a empresa especificamente em Volta Redonda, se tinha um novo modo de sentir, pensar e mesmo de viver.

Então, Volta Redonda passa a ser uma cidade operária, com pessoas vindas das mais diversas regiões. O Município em 1973 foi considerado como Área de Segurança Nacional, situação que permaneceu até 15 de novembro de 1985, quando foram restabelecidas as eleições diretas para prefeito. (<http://www.voltaredonda.rj.gov.br/historia/index.php>, acesso em 12 de junho de 2009)

A cidade passa a viver dessa economia gerada pela Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), fundada em 09 de abril de 1941, que, praticamente, cria toda a cidade em seu entorno, sem dúvida considerada a grande alavanca do país para a era industrial. Com isso a economia de toda região do Vale do Paraíba muda. Não se pode também deixar de colocar que a partir dessa época, até por conta das questões trabalhistas que estavam envolvidas, que se passa a ter um novo contexto de trabalhador. Nesse contexto a criação da Escola Técnica Pandiacaalógeras (ETPC), visando atender aos empregados

da CSN, edifica a educação profissionalizante como meta, já que havia a necessidade de atender a nova demanda do mercado e o desenvolvimento da Usina. Diante dessas mudanças, ainda se tem uma ascensão social que em muito ajuda no desenvolvimento da cidade, e todo seu entorno, pois a empregabilidade é para todos.

Historicamente há relatos de que era a CSN a responsável pela administração de todos os serviços públicos na Cidade, que foram repassados à Prefeitura Municipal, que, porém, não deu a população um atendimento a altura do que eles até então vinham tendo e lhes era regularmente oferecido, o que foi consolidado através do tempo. (COSTA, s. d., p. 14).

Existe hoje uma nova realidade. A privatização da CSN causou um grande impacto na cidade, situação que é, sem dúvida, um marco divisor na cidade, pois ela deixa de ter a proteção de uma das maiores indústrias do país. Ao tornar-se independente, em todos os sentidos, se vê diante de graves e inúmeros problemas que ela precisa contornar e dos quais não pode se esquivar, inclusive um grande número de desemprego, que é uma das grandes tônicas da privatização.

Com isso houve a necessidade que a administração da Cidade determinasse novos objetivos, redefinindo metas que pudessem implementar o desenvolvimento econômico e social do município e conseqüentemente da região, principalmente a geração de novos empregos, além, é claro, da qualidade de vida de toda população. A administração municipal hoje vem se esforçando no sentido de conseguir novas atividades econômicas para a cidade, visando o aumento do potencial de empregos e mesmo a arrecadação para a cidade, o que deve ser uma meta de toda a sociedade, pois na verdade todos sofrem com essa nova estrutura. (<http://www.voltaredonda.rj.gov.br/historia/index.php>, acesso em 12 de junho de 2009).

Não se pode deixar de destacar que, em face dos elementos já narrados, a cidade industrial, passa a ter também a necessidade de um sindicato, que pudesse acompanhar essa nova evolução, fazendo a mediação entre os empregados e a empresa. Essa necessidade é demonstrada, quando Moreira (2000, p. 88) assevera que:

Ao longo de toda a década de 1950, e principalmente a partir da segunda metade, o Sindicato dos Metalúrgicos de Volta Redonda foi pouco a pouco reconhecido pelos trabalhadores da CSN como um meio importante e legítimo para apresentar suas demandas à direção da empresa.

Essa atuação do Sindicato era em muito ditada pela própria natureza estatal da Companhia, que influía no encaminhamento das reivindicações, mas também pelas formas de gestão da força de trabalho adotadas pela CSN em

que predominavam “os benefícios sociais e a personalização das relações de trabalho, associadas com padrões ‘modernos’ e racionalizadores, as condições de trabalho e possibilidades diferenciadas de acesso aos benefícios”, enfim uma política paternalista, voltada para o gerenciamento da “família siderúrgica”. Essas condições acabariam conferindo à atuação do Sindicato uma dinâmica própria – cuja principal característica seria a ausência de greves –, em que as reações com a CSN se alternariam entre o enfrentamento e a defesa da empresa, principalmente quando se tratava de questões de abrangência nacional.

O sindicato forte na região, nesse contexto, era o Sindicato dos Metalúrgicos, mas que, ao mesmo tempo, enfrentava CSN e a tinha como um aliado, uma vez que era altamente paternalista e as condições que se buscava eram sempre em prol das melhorias sociais. Tal situação é modificada a partir das próprias mudanças estruturais pelas quais passa o Brasil, sendo que a partir de 1978/1979, quando o governo investiu na abertura política, extinguindo o Ato Institucional nº 5 e o bipartidarismo, o sindicalismo como um todo passa a apresentar uma nova postura. As greves, que em 1979 chegaram ao número de 243 – sendo que em Volta Redonda, em vista da ajuda da Igreja, que sempre foi forte no sentido de ser ativa na participação na região nos movimentos sindicais dos metalúrgicos. Com isso, em 1970 se vê ressurgir em Volta Redonda o movimento sindical, mudando toda a postura até então vigente, com greves, publicação de boletins e mesmo discussões fora e dentro da Usina, o que inclusive levou à fundação não só do Partido dos Trabalhadores (PT) em Volta Redonda, mas também da Central Única dos Trabalhadores (CUT). É de se ressaltar que a primeira greve na CSN foi em 1984, por conta de várias reivindicações. (MOREIRA, 2000, p. 127 – 129).

É importante enfatizar que há a partir da privatização, ocorrida em abril de 1993, houve uma mudança sensível também nas questões sindicais, uma vez que com a privatização o paternalismo muda. Hoje, o sindicato que era o maior em poder de fogo da região, já não tem tanto poder diante da máquina econômica de uma grande empresa, embora continue lutando, e tentando enfrentar os grandes problemas. Como se pode observar nas normas coletivas analisadas, a característica hoje é de uma empresa realmente privada, não se atendendo mais aqueles princípios paternalistas que se tinha, sendo que ao longo dos anos as cláusulas sociais foram quase todas retiradas e, hoje, se tem uma norma enxuta, visando atender ao mercado empresarial.

A cidade hoje vive de várias economias e não somente da indústria, sendo certo destacar que também vive da agropecuária, comércio e serviços, os dois últimos ainda giram em torno da Usina e das cidades adjacentes, que acabam por terem uma grande

influência no comércio local, pois mais privilegiado que os das demais cidades da região Sul Fluminense.

Abaixo se coloca um gráfico, com os principais aspectos de Volta Redonda visando, assim, atender a situação em que a mesma se encontra no contexto de cidade.

Volta Redonda (<i>Cidade do Aço</i>)	
Fundação	17 de julho de 1954
Gentílico	volta-redondense
Lema	"Flumen Fulmini Flexit"
	O rio ante o raio dobrou-se
Prefeito(a)	Antônio Francisco Neto (PMDB)
Localização	
	
 22° 31' 23" S 44° 06' 15" O	
Unidade federativa	 Rio de Janeiro
Mesorregião	Sul Fluminense IBGE/2008 ^[1]
Microrregião	Vale do Paraíba Fluminense IBGE/2008 ^[1]
Municípios limítrofes	Barra do Pirai , Barra Mansa , Pinheiral , Pirai e Rio Claro
Distância até a capital	125 quilômetros
Características geográficas	
Área	182,317 km²
População	259.811 hab. est. IBGE/2008 ^[2]
Densidade	1.402,2 hab./km²
Altitude	390 metros
Clima	Tropical de altitude Cwa
Fuso horário	UTC-3
Indicadores	
IDH	0,815 (<i>RJ: 3º</i>) - <i>elevado</i> PNUD/2000 ^[3]
PIB	R\$ 7.051.218 mil (<i>BR: 38º</i>) - IBGE/2005 ^[4]
PIB per capita	R\$ 27.577,00 IBGE/2005 ^[4]

Fonte: http://pt.wikipedia.org/wiki/Volta_Redonda

5.1.2 Cidade de Barra Mansa

Barra Mansa, embora seja uma cidade mais velha que Volta Redonda, já não apresenta tantas situações adversas e movimentos sociais, pois surge de uma cultura diferente no cenário local e mesmo nacional. Barra Mansa fica às margens do Rio Paraíba do Sul, também na região do chamado Médio Vale do Paraíba, entre a Mantiqueira e a Serra do Mar. A formação da população se dá por descendentes de imigrantes europeus, principalmente portugueses, italianos, espanhóis, franceses e alemães, além de uma dinâmica colônia sírio-libanesa, além de ameríndios e de escravos africanos.

Seu território foi desbravado em fins do século XVIII, as margens dos caminhos das tropas que demandavam o interior do país. O povoado que fora formado começa a atuar como base de abastecimento dos fluxos migratórios que são desencadeados pela mineração, devido a sua ótima posição geográfica, razão pela qual, foi perdendo a característica de ponto de pousada e expandiu suas funções comerciais. No início do século XIX, destaca-se o café como o principal produto da região. A criação do município desmembrado de Resende em 1832, sendo elevado a categoria de cidade em 1857 com o nome de Vila de Barra Mansa. Com o declínio da cafeicultura e mesmo com o êxodo rural passa-se, então, a ter uma atividade voltada para a pecuária de corte, que posteriormente evolui para a produção leiteira em alta escala. O desenvolvimento industrial só teve início no fim da década de 30, com setores ligados às indústrias alimentares. (disponível em <http://www.agencia1.com.br/pmbm/site/page/historia.asp>, acesso em 17 de junho de 2009).

Em termos de produção econômica, o Município de Barra Mansa se mantém como uma das maiores cidades do Sul Fluminense, perdendo, somente, para Volta Redonda e Resende. É considerado também o segundo em termos de população da região, possuindo mais de 528 unidades industriais, assim como um grande entroncamento ferroviário, rodoviário e fluvial, tendo uma posição privilegiada, já que está próximo às duas maiores metrópoles brasileiras: Rio de Janeiro e São Paulo. Além de estar próximo de importantes centros econômicos regionais tais como: São José dos Campos, Juiz de Fora e Volta Redonda. Tem ainda um forte e tradicional comércio

(disponível em: http://pt.wikipedia.org/wiki/Barra_Mansa, acesso em 17 de de junho de 2009).

Barra Mansa é constituído de 5 distritos: Barra Mansa, Antonio Rocha, Floriano, Nossa Senhora do Amparo e Rialto, sendo que pela lei municipal nº 3613, de 26-10-2006, foi criado o distrito de Santa Rita de Cássia, que passou a fazer parte do município. (disponível em: www.ibge.gov.br/cidadesat/topwindow.htm?1, acesso em 17 de junho de 2009).

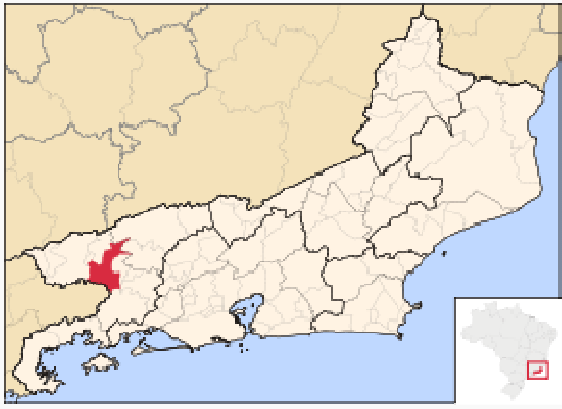
No que tange à economia o setor industrial apresenta um crescimento das micro e pequenas empresas, que são responsáveis por 60% dos empregos na região, em decorrência das empresas fornecedoras de insumo, das prestadoras de serviços e daquelas que são terceirizadas pelas empresas da região. No setor primário ela tem uma grande variedade de desenvolvimento, através da olericultura, bovinocultura, avicultura, aquíicultura, havendo ainda uma expansão para bovino de corte e caprinocultura, pelas facilidades encontradas na própria região. (http://pt.wikipedia.org/wiki/Barra_Mansa, acesso em 17 de junho de 2009).

Portanto, embora seja uma região bem diferente de Volta Redonda, ela tem características importantes no contexto do Vale do Paraíba, e mesmo para a o Estado, até pelo desenvolvimento que vem progredindo na sua economia. De acordo com o *site* da Prefeitura (disponível em <http://www.agencia1.com.br/pmbm/site/page/historia.asp>, acesso em 17 de junho de 09):

Em conjunto Barra Mansa e Volta Redonda, exercem influência direta sobre grande parte da Região do Médio Paraíba, bem como sobre a porção meridional do Centro-Sul fluminense. Devem tal condição ao fato de abrigarem conurbação, representada pelas duas sedes. O crescimento está relacionado à implantação da CSN, que desempenhou papel multiplicador na atividade industrial da região, com conseqüente aumento de serviços.

De acordo com o estudo do Índice de Qualidade dos Municípios, desenvolvido pelo CIDE, Barra Mansa é um dos centros regionais dinâmicos que, juntamente com Resende, Petrópolis, Volta Redonda, Macaé, Cabo Frio e Teresópolis, forma um grupo com forte presença em porções específicas do território fluminense.

Abaixo se apresenta um gráfico, com os principais aspectos de Barra Mansa visando assim, atender a situação em que a mesma se encontra no contexto de cidade da região.

Fundação	3 de outubro de 1832
Gentílico	barra-mansense
Lema	"PAX, IVS, LABOR" (Paz, Justiça, Trabalho)
Prefeito(a)	José Renato Bruno Carvalho (PMDB)
Localização	
	
 22° 32′ 38″ S 44° 10′ 15″ O	
Unidade federativa	 Rio de Janeiro
Mesorregião	Sul Fluminense ^[1] ^[2] ^[3]
Microrregião	Vale do Paraíba Fluminense ^[1] ^[2] ^[3]
Municípios limítrofes	Bananal (SP), Barra do Piraí, Porto Real, Quatis, Resende, Rio Claro, Valença e Volta Redonda
Distância até a capital	127 quilômetros
Características geográficas	
Área	548,9 ^[1] km²
População	176.469 hab. est. ^[1] ^[2] ^[3]
Densidade	321,8 hab./km²
Altitude	381 metros
Clima	tropical de altitude ^[1] ^[2] ^[3]
Fuso horário	UTC-3
Indicadores	
IDH	0,806 (6º) - elevado ^[1] ^[2] ^[3]
PIB	R\$ 2.476.392 mil ^[1] ^[2] ^[3]
PIB per capita	R\$ 14.124,00 ^[1] ^[2] ^[3]

Fonte: http://pt.wikipedia.org/wiki/Barra_Mansa

Vê-se, portanto que são duas cidades importantes dentro do contexto da região Sul Fluminense, sendo que Volta Redonda, por ter a Companhia Siderúrgica Nacional, é reconhecida em toda América Latina. Diante desse contexto, as questões trabalhistas das duas regiões devem ser observadas, para verificar se elas se encontram fora ou dentro do contexto hoje existente no Brasil para as diversas regiões, ainda mais partindo

do pressuposto já ressaltado nos comentários sobre Volta Redonda, de que se mudou completamente uma política assistencialista, por uma política normal entre empregado e empregador.

Assim, no próximo item vai-se abordar, os principais aspectos que hoje se encontra nas normas coletivas da região, sem porém, entrar no mérito de identificar as categorias dos mesmos.

5.2 Confronto e negociação em torno das relações de trabalho: a ação sindical em face das modificações surgidas

Atualmente é visível a existência de um confronto entre o legislado e o negociado. Nessa relação deve-se ter em mente os princípios basilares dos Direitos Fundamentais, segundo o qual se deve levar em consideração o mínimo previsto em lei, onde o legislado deve ser respeitado em face do negociado, com vistas a atender coerentemente a agenda do trabalho decente.

A cultura brasileira verte-se no sentido de que, apenas alguns direitos e/ou deveres adicionais são incluídos por força de negociações coletivas, uma vez que a maioria dos dispositivos já se encontra na própria Consolidação das Leis do Trabalho e na Constituição Federal de 1988. Estas são as principais fontes de direito, estando assim, tais garantias incorporadas às jurisprudências e às sentenças normativas, embora essa somente em último recurso, quando não for possível realmente a resolução amigável do conflito entre as partes.

Há uma colocação de Pastore (1994, p. 186), na qual ele expressa que temos dois modelos básicos de sistema de relações de trabalho, esclarecendo que hoje os países se encontram ao mesmo tempo aplicando os dois sistemas, posto que um é complementar ao outro. O autor ressalta que:

Há dois modelos básicos de sistemas de relações do trabalho: o *estatutário* e o *negocial*. No primeiro, a maioria dos direitos e deveres é garantida por lei. No segundo, isso é assegurado por um contrato firmado, diretamente, entre empregados e empregadores ou seus representantes.

No mundo atual, não existe nenhum país que se enquadre inteiramente no modelo estatutário ou no negocial. Os países tendem mais para um ou para outro modelo. O sistema brasileiro nasceu e floresceu dentro do modelo

estatutário, sendo a CLT a principal fonte de direitos e deveres individuais e coletivos. Os acordos e convenções coletivos são complementares à legislação.

Essa cultura brasileira é oriunda da falta de regras que acaba assolando os empregados nos mínimos direitos que esses poderiam ter. Assim, percebeu-se a necessidade de criar mecanismos de proteção, sob pena de ainda estarmos no regime de escravidão. Esse sistema de intervenção do Estado, não está sendo muito levado em consideração, acabando por colocar em risco a paz social, no sentido de que os trabalhadores sujeitos de direitos, ficam inteiramente a mercê de questões econômicas e não somente de questões sociais.

Dentro desse contexto, há de se notar que se tem na essência uma crise reguladora do próprio direito, levando-se em consideração o trabalho subordinado típico que hoje está fadado a deixar de existir em prol de questões econômicas que colocam em risco o próprio sistema de regulamentação legal. Tal questão é abordada por Freitas Jr. (1999, p. 103), quando afirma:

Minha hipótese de trabalho consiste em reconhecer que, na medida em que o Direito do Trabalho permaneça "indexado à economia", na expressão muito ao gosto da literatura francesa, toda crise na demanda por trabalho vivo implicará uma crise no próprio Direito. Por outro lado, sendo o Direito do Trabalho até aqui um sistema jurídico destinado à regulação das relações de trabalho, tendo por eixo de gravidade o trabalho subordinado típico, a crise da tipicidade ou a crise da centralidade do emprego típico implica a crise das possibilidades reguladoras do próprio Direito. Em outras palavras, as medidas flexibilizadoras e desreguladoras — sobretudo aquelas destinadas ao incentivo do trabalho precário — deixando de lado o que possam trazer de supostamente útil ou desejável, como instrumentos de fomento à ocupação, se de um lado resultam de pressões econômicas que tornam difícil, se não impossível, a preservação do sistema de regulação legal protetor, de outro, comportam-se elas próprias como fatores de agravamento da crise do Direito do Trabalho, na medida em que afe-tam os fundamentos constitutivos de seu arcabouço doutrinário.

Como colocado por Rafael (2005, p. 88), há necessidade do diálogo social, com preservação do emprego e políticas de novas formas de inclusão do trabalhador na frente de trabalho. O autor reforça que:

Um dos pontos de partida, portanto, seria que a formação profissional fizesse parte do diálogo social através da negociação coletiva, auxiliando o trabalhador a manter o seu emprego através da adaptação a novos métodos de trabalho, ajudando os desempregados a se recolocarem no mercado de trabalho e, conseqüentemente, fortalecendo a sua representatividade como forma de exercer a cidadania.

Não se deveria deixar de lado às questões e necessidades sociais, mas sim preservá-las através de políticas públicas e de toda a sociedade, em prol não só do discurso de que se vai perder o emprego, e com isso, se tem que negociar e abrir mão de princípios basilares dos direitos dos trabalhadores. Deve-se levar em conta que os empregados são sujeitos de direitos, assim como os empregadores, e todos que vivem na sociedade, devendo em consequência ser levado em consideração não só às questões vinculadas aos trabalhadores, mas também e principalmente às questões éticas empresariais e mesmo a necessidade de se dar força aos sindicatos, para que assim eles possam realmente ser os legítimos representantes de uma categoria e uma sociedade em transformação, e não apenas meros retransmissores.

Para tanto, tentando comprovar a proposta apresentada no presente trabalho, foram examinadas às convenções e acordos coletivos do período de 1997 e 1998, das diversas categorias, cuja base territorial abrange Volta Redonda e Barra Mansa. Dentro desse recorte foi possível analisar um total de 54 instrumentos normativos, os quais não serão anexados ao trabalho, tendo em vista ser um instrumento público dos trabalhadores das diversas categorias que, embora deveriam ser de domínio público, os mesmos são tratados, quase que em regra de forma bem reservada pelos sindicatos. Tal situação dificultou o acesso às convenções, tendo em vista que hoje o Ministério do Trabalho, já não tem controle sobre as mesmas.

Por outro lado, como estamos tratando de duas cidades do interior do Estado, a exposição das convenções poderia resultar em um grande desconforto para os próprios sindicatos. Se aqui fossem transcritas, de forma literal, poderia causar constrangimento aos vários atores sociais, o que não é o objetivo do presente trabalho. Nossa intenção é realizar uma análise geral, verificando quais às flexibilizações que constam nas convenções, e se elas atendem aos princípios da proteção e mesmo dos direitos dos empregados, enquanto sujeitos de direito e cidadãos trabalhadores, inclusive com apoio na agenda do trabalho decente.

Portanto, a título de esclarecimento, reforça-se que não se pretende colocar às convenções e/ou acordos analisados como anexos, tendo em vista que não se objetiva individualizar tais instrumentos. Se assim procedêssemos correríamos o risco de expor fatos e/ou condições que são próprias e mesmo negociadas pelas categorias, havendo uma exposição desnecessária daqueles que negociam, uma vez que o pensamento aqui exposto é acadêmico, e pode não representar o mesmo daqueles envolvidos nas negociações.

Da análise dos diversos instrumentos foi possível verificar, inicialmente, que grande parte das normas coletivas se limita a transcrever dispositivos legais já consagrados. A partir daí, partimos para a análise do objetivo em si do trabalho, e foi possível verificar várias situações que, embora não estejam no escopo do original do objetivo do trabalho como um todo, acabou chamando a atenção, uma vez que envolve relações de trabalho, e mesmo a aplicação incoerente de institutos do direito do trabalho, que numa analogia, mesmo que grosseira, se pode afirmar que se pretende flexibilizar situações que a lei bem define os limites e que deveriam ser observados e/ou preservados, mas que acabam por descaracterizar os princípios norteadores das mesmas.

Assim, partindo do contexto da flexibilização, e de algumas situações que talvez pudéssemos chamar de esdrúxulas, abaixo se procurou levantar os pontos que mais chamaram a atenção nas normas coletivas, quer positivos ou negativos, existentes nas mesmas. Organizamos tais pontos em um quadro, para melhor visualização da situação constatada nas normas, sem identificar a qual sindicato estaria atrelada aquela situação. Na tabela, podem-se observar situações das mais esdrúxulas e mesmo das mais contraditórias e flexibilizadoras existentes, que em várias situações colocam por terra a estabilidade protetiva existente no seio das relações capital x trabalho.

É de se ressaltar inclusive que muitas das normas coletivas abrangem toda a região Sul Fluminense, e não só as cidades de Volta Redonda e Barra Mansa, uma vez que os sindicatos representantes são quase os mesmos, como é o caso do Sindicato dos Metalúrgicos, Engenheiros, Químicos, Bancários, Panificadores, Construção Civil, Gráficos, Professores, Asseio e Conservação, entre outros. Alguns poucos se referem à competência territorial de uma só cidade, como é o caso dos Comerciários de Volta Redonda, Comerciários de Barra Mansa e etc.

No quadro abaixo se coloca apenas os itens que mais chamaram a atenção, pois várias são as cláusulas existentes, porém, muitas delas em nada acrescem à proposta do presente trabalho, razão pela qual se considerou apenas aquelas que têm relevância dentro do cenário da proposta apresentada no trabalho, e que podem repercutir de forma direta nas condições do contrato de trabalho, de forma a mostrar que existe a flexibilização feita via Sindicato, e mesmo que existem tolerâncias outras que acabam fazendo com que o empregado, via negociação coletiva, abra mão de direitos que na verdade seriam questões indisponíveis no contexto da tradicional definição do Direito do Trabalho, o que acaba fazendo com que ele, como já ressaltado em capítulo anterior, por conta da subordinação e da necessidade de trabalho, simplesmente aceite às

condições que lhe são impostas, sem na verdade questionar qualquer dessas condições, quando da negociação.

Normas coletivas Acordos / convenções 2007 e 2008 Base territorial: Barra Mansa e Volta Redonda		
Jornada de Trabalho	Existência de Banco de horas	✓ Flexibiliza através do Banco de Horas; ✓ Compensa hora com hora sem adicional; ✓ Não há limitador de prazo para a compensação das horas; ✓ Permite que vá para o banco as horas, em caso de redução da produção, devendo o empregado compensar posteriormente, podendo ele ficar com um crédito de até 180 horas; ✓ Jornada flexível por setores e/ou áreas de acordo com a empresa; ✓ O aviso ao empregado deve se dar um dia antes; ✓ O pactuado em acordo coletivo não descaracteriza acordos individuais pactuados diretamente nas empresas; ✓ Admite caso de compensação aos menores de 18 anos, desde que assistidos por seu representante legal; ✓ Só pode instituir banco de horas as empresas quites com os Sindicatos convenentes;
	Horas extras e/ou horários	✓ Colocam adicionais maiores para jornadas que ultrapassem há 2 horas diárias, já admitindo, em tese que esse limite possa ser ultrapassado; ✓ Permissão de trabalhos aos domingos e feriados a 100%, exceto no banco de horas que

		na maioria fica hora a hora e em algumas raras exceções leva-se em conta a hora como 72 minutos; ✓ Possibilidade de chamar o empregado excepcionalmente nas férias, com adicional de 100% no caso de férias de 20 dias e 50% no caso de férias de 30 dias; ✓ No caso do empregado no turno não justificar sua falta até uma hora antes do início do turno, ele poderá sofrer sanção disciplinar; ✓ Fornecimento de lanche e/ou refeição quando das horas extras além das duas; ✓ As horas trabalhadas além da jornada normal só serão pagas como extraordinárias em relação ao empregado sujeito a controle de horário por cartão mecânico de ponto; ✓ Tolerância de 15 minutos no caso de ingresso antecipado ou retardamento ao final da jornada sem que seja considerado como horas extraordinárias, para continuar a manter refeitório e vestiários para troca de roupa; ✓ Não se caracteriza tempo à disposição do empregador ou trabalho a domicílio o uso de computadores pessoais fornecidos pela empresa, com acesso remoto a sua rede interna; ✓ Empregado sujeito a registro de ponto terá direito a 1 abono por mês para atraso não excedente a 15 min; ✓ Falta abonada (não há prejuízo para o empregado – equivale à falta justificada prevista em lei; falta justificada não há perda de repouso remunerado, mas perderá o dia da falta, sem estar sujeito à sanção disciplinar – posição
--	--	--

		intermediária criada pela empresa; falta não justificada, perderá o dia da falta, além do repouso remunerado e estará sujeito a sanção disciplinar – equivalente ao procedimento previsto na legislação); ✓ Assegurado aos motoristas e ajudantes, quando em viagem o pagamento de duas horas extras diárias; ✓ Ficam excluídos desse pagamento se pagarem comissões aos motoristas e ajudantes, desde que cubram o valor das 2 horas extras; ✓ Turno de 6 horas é negociado a parte em outro acordo, onde hoje já se trabalha com 8 a 12 horas, sendo a compensação financeira quase que nula, e nos casos em que não se consegue a negociação, se fixa o turno; ✓ Podem ser compensadas quando do recesso escolar dos professores; ✓ A categoria de vigias/vigilantes é permitido o trabalho nas escalas de 12x36; 12x48; 8x16; ✓ Fixam uma jornada para os vigias/vigilantes de 192 horas mensais, sendo que quando não completar no mês essa carga a empresa pode chamar para complementação;
--	--	---

Participação nos Lucros		✓ Observa-se que as empresas de grande porte têm acordo próprio sobre o assunto, enquanto às empresas pequenas o fazem diretamente na negociação; ✓ Pactuam valores mínimos e máximos de forma antecipada; ✓ Alguns a confundem com um bônus; ✓ Alguns colocam como meta apenas a assiduidade e pontualidade; ✓ Falam que deve ser atingida a meta estabelecida, mas não estabelecem a mesma; ✓ Não demonstram ao empregado, quando da fixação de metas o acompanhamento das mesmas e o seu alcance periódico; ✓ Excluem dos programas os menores aprendizes; ✓ Quem é demitido por justa causa perde a proporcionalidade a que teria direito; ✓ Estabelecem critério diferenciado de tratamentos para quem é staff;
Férias	Individuais	✓ Repartir em dois períodos independente de qualquer regra, e mesmo sem observância do critério idade; ✓ Colocam uma multa sobre o valor das férias para quem não pagou as mesmas até o início de gozo da segunda parte; ✓ Bonificada com 70% do salário; ✓ Empregado pode pedir o fracionamento de férias e a empresa tem a faculdade de aceitar;
	Coletivas	✓ Já prevêem as férias coletivas, podendo ser repartida em dois períodos independentes; ✓ Colocam uma multa sobre o valor das férias para quem não pagou as mesmas até o início de

		gozo da 2ª parte; ✓ Se a empresa conceder números de dias de férias coletivas maior que o devido, o excesso será objeto de compensação no Banco de horas; ✓ Bonificada com 70% do salário;
Remuneração	Funções	✓ Colocam critérios de efetivar em funções a partir de determinado tempo exercendo às mesmas, sem a existência de quadro de carreira e/ou faixas salariais; ✓ Equiparam salários de pessoal administrativo, ajudantes e aprendizes na mesma condição; ✓ Excluem o salário substituição criando critérios diferenciadores sem observância das normas legais sobre o assunto;
	Forma de pagamento	✓ Pagamento em cheque, sem a liberação para recebimento durante o expediente normal de trabalho, prevendo apenas que o mesmo deve ser efetivado em 24 hs antes do 5º dia útil subsequente ao vencido; ✓ Nos 90 dias iniciais do contrato de trabalho não se observa o piso da categoria, mas efetiva o pagamento com base no salário mínimo nacional; ✓ Extingue a ajuda de custo e desconta o que já foi pago retroativo a assinatura da norma; ✓ Extingue a PLR e permite o desconto do valor já pago retroativo a assinatura da mesma; ✓ Admite o pagamento do adicional de quebra de caixa, mesmo que essa função não esteja registrada na CTPS; ✓ Admite o desconto do valor que foi pago a

		maior, por força de convenções anteriores, pertinentes ao adicional de quebra de caixa, por ter sido reduzido na nova norma, sendo que o desconto dos valores pagos até a concretização da nova norma pode ser efetivado de uma só vez; ✓ Abono em lugar de salário; ✓ Empregados receberem salário substituição, mas somente aqueles que não se encontrarem no nível gerencial e administrativo; ✓ Estabelecer valor de hora/aula diferente do convencionado em norma coletiva para cursos de curta duração, através de aditivos ao contrato de trabalho; ✓ Os bancários a partir de 90 dias da admissão devem ter outro salário; ✓ É facultado às empresas, a pedido de quem contrata os serviços de vigilância conceder gratificação ou remuneração diferenciada transitória a seu critério em razão de postos considerados especiais, não dando direito à equiparação salarial em tal situação;
Discriminação		✓ É vedado aos bancos exigirem exames para verificação do vírus da AIDS;
Homologação da rescisão		✓ No ato da homologação os bancos terão que pagar o valor de R\$ 3.35 a título de ressarcimento de despesas administrativas;
CIPA		✓ Será organizada por setores;

Garantia de emprego	Gestante	✓ Garantia de 60 dias após a licença maternidade, sendo que, porém, pode ser incluído nesse prazo o período do aviso prévio; ✓ Os prazos de garantias são diversos, podendo chegar até 90 dias; ✓ Aborto o prazo de 60 dias;
	Benefício previdenciário	✓ Garantia após o retorno ao emprego, que varia entre 60 dias a 90 dias, e em uma determinada norma se eleva para 24 meses, desde que o empregado já tenha trabalhado por igual período, sem no entanto, em algumas normas fazer a ressalva quanto aos casos de acidentes do trabalho;
Adicional de Insalubridade		✓ Pagamento com base no salário mínimo nacional sem observância dos pisos por categorias; ✓ Não se fala na necessidade de observância dos instrumentos legais previstos para diagnosticar tal adicional; ✓ Garante o adicional apenas para uma função, quando ele abrange várias outras situações que se enquadrariam;
Contribuição Assistencial	Empregados / patronal	✓ Nas normas coletivas existe uma preocupação quanto às contribuições assistenciais chegando algumas a serem absurdas, se preocupando com um efetivo controle sobre as contribuições dos empregados, quanto à informação dos recolhimentos, sendo que em algumas situações essas esbarram no momento da homologação, no caso de rescisão; ✓ Contribuição de custeio que a empresa se compromete a recolher em favor do Sindicato

		dos empregados; ✓ Taxa assistencial patronal, não facultativa, pelos serviços prestados de assistência, consultoria e orientação relacionados com a negociação da convenção coletiva; ✓ Para admissão do empregado exigir a comprovação da contribuição sindical;
Seguro de vida	Em grupo	✓ O empregado é obrigado a participar, não é facultativo, e se houver um acidente, haverá compensação de possível indenização a ser paga no caso de vir a responder processo de responsabilidade no judiciário;
Comissão de Conciliação Prévia		✓ Antes de ingressar na Justiça qualquer que seja o motivo da demissão, em 5 dias depois de solicitada pelo Sindicato, a empresa em conjunto com a entidade, buscará formas para superar o impasse, suprindo a determinação contida no art. 625, D da CLT; ✓ Alguns criam comissões paritárias para verem problemas comuns – saúde; qualificação profissional; alimentação e de terceirização;
Contrato de trabalho	Prazos e descumprimento	✓ A empresa tem 5 dias para entregar a cópia do contrato de trabalho assinado pelo empregado; ✓ Sofrerá pena disciplinar o empregado que convocado não demonstrar interesse, sem justa causa, por fazer o treinamento que lhe foi determinado ou mesmo aperfeiçoamento; ✓ O vigilante pode ser determinado a cumprir o período do aviso prévio em local diferente de onde efetivamente prestava seus serviços;

Depois da análise dos instrumentos foi possível identificar que a premissa inicial não era válida, ou seja, não são só os instrumentos normativos que são flexibilizados ou

mesmo negociados a maior quebra dos direitos previstos nos dispositivos legais. Há uma ingerência dos empregadores sobre os empregados, no dia-a-dia da empresa, fazendo essa modificação, que mais tarde acaba caindo nas barras do Judiciário. No quadro acima se demonstra as formas em que se quebram os paradigmas da norma, principalmente em relação à questão da jornada de trabalho, férias, remuneração e adicional de insalubridade. Por outro lado, em algumas das condições analisadas não existe uma flexibilização das condições do contrato de trabalho, mas sim uma verdadeira desregulamentação daquilo que vem como maior princípio protetor das regras trabalhistas.

É decepcionante ver, após a análise de diversas normas coletivas, que as mesmas, em sua maioria, não têm o poder e a legitimidade que deveriam ter, como caracterizadoras de resguardo dos direitos das partes, principalmente do empregado. Muitas dessas situações só são observadas quando há uma discussão judicial ou uma fiscalização, principalmente no âmbito da Previdência Social, que tem descaracterizado todas as participações nos lucros, em decorrência das mesmas estarem fora dos parâmetros da norma, o que descaracteriza a sua condição de verba salarial não passível de incidência da Previdência Social, pois uma das condições da caracterização prevista na lei é que haja lucro, e não que se fixe mínimos e máximos, ou condições inatingíveis por parte dos empregados. As grandes empresas da região, hoje, estão respondendo auto de infração, pelo não recolhimento da parcela previdenciária incidente sobre tais pagamentos, o que, em muito, representa uma grande perda para a previdência em termos de receita, como se pode constatar na própria Justiça do Trabalho, assim como, na Receita Federal do Brasil.

Percebe-se que tudo perpassa pelas questões da ética empresarial, já que as empresas vendem uma imagem que não é verdadeira, já que nas suas negociações coletivas se flexibiliza, regra geral, apenas aquilo que se encontra previsto na lei como passível de ser flexibilizado. Porém, quando se repassa para a realidade dos fatos vê-se que tudo é feito através da grande “subordinação”, exercida pelo empregador, na qual, em decorrência da grande força do capital, o empregado se sujeita a tudo que lhe é imposto, pois o trabalho é modo de sobrevivência, tem natureza alimentar. Na balança do desemprego é preferível enfrentar situações adversas no trabalho e até mesmo exploradoras, em afronta às condições de um trabalho decente, do que ter que voltar para o mercado e não conseguir uma nova colocação, pois a procura continua sendo maior que a oferta.

Ainda é necessário ressaltar que, na região estudada, há um número muito grande de pessoas sem qualificação, até pelo fato da cidade de Volta Redonda ter nascido como resultado da Companhia Siderúrgica Nacional. Diante desse contexto, os trabalhadores aprenderam diante da necessidade que existia, mas nunca se preocuparam com uma capacitação efetiva, pois até ser privatizada ela era a grande mãe que acobertava a todos os seus filhos. Por outro lado, em Barra Mansa a cultura ainda é pior, pois não se tem nem essa condição empresarial, uma vez que é uma cidade que vive essencialmente do comércio e atividades rurais.

Com isso, os trabalhadores acabam se sujeitando a subempregos e a condições não recomendáveis a uma relação de trabalho. Como não há preocupação com a preparação dos trabalhadores, e com a necessidade de alocá-los em novas e melhores condições de trabalho, ou mesmo, diante do quadro hoje existente, não há lugar para tantas pessoas, uma vez que a população é muito maior em relação ao empregado como já citado em item anterior.

Outra questão que nos chama a atenção, com relação às normas coletivas, acordos e/ou convenção, é que na maioria dos casos não há alterações de um ano para o outro. As cláusulas se repetem, a não ser as que têm relação com o índice de aumento. Por outro lado, observa-se, em alguns casos, a perda de direitos, com redução dos benefícios anteriormente concedidos, retirados sem qualquer contrapartida a justificar o desaparecimento de tais direitos, sendo que em algumas situações se caracteriza como uma total afronta à dignidade do trabalhador e conseqüentemente ao trabalho decente.

Diante do material pesquisado e fica caracterizado, quer seja pela flexibilização das condições do contrato de trabalho ou mesmo por falta de uma cultura ética empresarial diferenciada voltada para os reais interesses da sociedade e principalmente dos empregados, que há a quebra dos direitos fundamentais dos empregados, em prol das diversas situações que foram citadas no cotejo do trabalho. Tais situações resultam grandes problemas econômicos sociais para a sociedade, fazendo com que cada dia, a relação entre capital e trabalho se torne uma incógnita diante das adversidades que temos que enfrentar diariamente e nas novas fórmulas mágicas que se pretendem implementar no escopo das relações capital x trabalho. Sob novos discursos e, principalmente, sob o forte argumento do desemprego, se consegue alterar toda uma estrutura vigente, sem o olhar social e sem o princípio da dignidade humana, tão preconizado no nosso ordenamento jurídico, por ser o arcabouço da Constituição Federal, como disposto no art. 1º, inciso III.

5.3 A prática jurídica junto aos órgãos jurisdicionais

Hoje temos que a jurisprudência oscila bastante em sua interpretação em relação à aplicação da lei aos casos concretos, e se liderada por uma corrente mais progressista, influenciou ainda mais no perfil dos julgamentos, levando ainda em consideração os problemas sócio-econômicos e culturais por que passam a sociedade em determinado momento. Tem-se que os Juízes infelizmente são seres humanos e, acabam, em algumas situações por decidirem de acordo com a pressão que sofrem, o que representa a análise da lei, em confronto com o momento social em que se encontram e mesmo outras situações que interferem sensivelmente na sociedade. Seria uma utopia não pensar que em algumas vezes às questões sociais falam mais alto que suas próprias convicções.

Especificamente no que tange à flexibilização, há de se ter como pressuposto que o papel do Juiz não é de flexibilizar a lei ou as condições do contrato de trabalho, uma vez que ele nem teria competência para tal, devendo sim ser imparcial e aplicar seus princípios fundadores (SILVA, 2º sem. 2008, p. 56). Ele deve seguir a lei, e não ignorá-la, já que a ele cabe a aplicação do direito em sua integralidade, mesmo sabendo que ele é um ser humano e que nem sempre vê somente a letra fria e pura da lei, mas sim aplica a ela outras interpretações, até por conta da própria característica da hermenêutica que se pode aplicar quando da aplicação do direito aos casos concretos que acabam por se apresentarem.

Interessante é a colocação de Dallari (1994, p. 40) quando comenta sobre a idéia de segurança por parte do poder judiciário, na proteção da dignidade humana, dando ênfase inclusive que o ideal seria que eles fossem solucionados com justiça e de modo pacífico. Porém, como não se consegue e há necessidade da intervenção do judiciário para que ocorra esse equilíbrio em várias situações, ele então dispõe que o princípio de justiça dos Juízes deve prevalecer sempre, sem se voltarem a outros interesses, ressaltando para tanto que:

É necessário que os Juízes sejam muito bem preparados para que queiram ser justos e para que suas decisões não sofram a influência dos interesses, preconceitos e preferências dos próprios juízes ou da classe social a que pertencerem. É indispensável também que os juízes sejam bem remunerados e não dependam da vontade dos governantes para se manterem no cargo ou

para progredirem. Se não tiverem para si próprios garantia de uma vida digna os juízes não poderão dar essa garantia aos que pedirem sua proteção.

Atualmente, se vê que a oscilação dos entendimentos, é dos mais radicais aos mais acessíveis, dependendo do senso de justiça social de cada um, das condições em que as situações são estabelecidas e mesmo de seus processos em si, alguns com a preservação do estabelecido nas normas e em consequência das condições previstas no contrato de trabalho, outros aceitando às modificações em prol do bem comum.

Para tanto se vai demonstrar um pouco como vem sendo o entendimento jurisprudencial. Selecionamos, abaixo, algumas jurisprudências que achamos pertinente transcrever, já justificando antecipadamente que não vai se transcrever muitas, até porque não é o grande foco do trabalho. Essa transcrição visa justamente demonstrar o que vem os Tribunais pensando em relação ao tema, senão vejamos:

JORNADA DE TRABALHO. FLEXIBILIZAÇÃO INVÁLIDA.

Evidenciado nos autos que, já na origem, o contrato firmado entre as partes infringe direitos básicos do empregado, submetendo-o a jornadas variáveis de forma tal que o colocam à disposição do empregador durante todo o dia, não há que falar em violação da "*pacta sunt servanda*". Inválida a negociação desde a contratação. Assim, como as jornadas contratadas são inválidas, aplicável a jornada prevista na Constituição Federal. Recorrente(S): Gran Roma Comércio de Alimentos Ltda e Elisabete da Silva; Relatora Cândida Alves Leão. TRIBUNAL: 2ª Região. Acórdão num: 20050420431 Decisão: 28 06 2005; Tipo: RS01 Num: 00611 Ano: 2005; Número único proc: RS01 - 00611-2004-301-02-00; Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo; Órgão julgador - Décima Turma; (Fonte: DOE SP, PJ, TRT 2ª Data: 09/08/2005).

Trabalho temporário. Fraude. Consequências. Não basta o rótulo de trabalho temporário para justificar a redução dos direitos assegurados ao trabalhador assalariado. Se o art. 2º da Lei nº 6.019 de 3.1.1974 define o trabalho temporário como aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços, indispensável que se identifique e comprove a razão determinante da flexibilização dos contratos de trabalho capaz de justificar a extraordinária redução de direitos do trabalhador. Recorrente(s): Severino Ferreira de Oliveira Filho; recorrido(s): Ifer Estamparia e Ferramentaria Ltda e SERVCOMPANY Relações de Empregos Ltda; Relator: Jose Carlos da Silva Arouca Tribunal: 2ª Região; Acórdão Num: 20010551020 Decisão: 03 09 2001; Tipo: RS01 Num: 20010330458 Ano: 2001; Número Único Proc: RS01 - Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo; Órgão Julgador - Oitava Turma; (Fonte: DOE SP, PJ, TRT 2ª Data: 11/09/2001).

REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA - Por tratar-se de direito fundamental do trabalhador, os limites mínimo e máximo, para a duração do intervalo entre dois turnos, são estabelecidos por normas de ordem pública, cogentes, restringindo a manifestação volitiva das partes envolvidas no contrato de trabalho, não podendo ser derogadas sequer pela via simplista noticiada no caso presente, porquanto visam a proteção de todos os

trabalhadores, sobrepondo-se ao interesse particularíssimo de determinados empregados de uma única empresa, isoladamente. Legítimo o direito de as entidades sindicais representantes dos trabalhadores promoverem negociações coletivas sobre condições de trabalho em geral, inclusive, salarial, por autorização constitucional até, mas não podem ultrapassar os limites da lei, malferindo direito fundamental conquistado por luta secular, em nome da flexibilização das normas trabalhistas, interpretando o inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal, com a amplitude que sua clara redação não enseja. A redução do intervalo para repouso ou alimentação é até de competência exclusiva do Ministro do Trabalho, com observância das exigências elencadas no parágrafo 3º, do artigo 71, da C.L.T., vetando, inclusive, a adoção concomitante do regime de prorrogação da jornada de trabalho. Recorrente(s): Neide Guedes de Almeida e ARNO S/A; Relator: Carlos Orlando Gomes. Revisor(a) Carlos Roberto Husek; (Fonte: DOE SP, PJ, TRT 2ª Data: 07/11/2003)

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO INSTRUMENTOS NORMATIVOS. FLEXIBILIZAÇÃO. Nos termos do artigo 7º., inciso XXVI, da CF/88, é permitida a flexibilização de direitos, dentre eles o da jornada de trabalho em turnos ininterruptos de trabalho, podendo, haver, neste caso, prorrogação de horas nesta jornada de trabalho. Contudo, laborando a obreira, em turnos ininterruptos de revezamento, por força do art. 7º. inciso XIV, da CF, em períodos em que não havia autorização normativa para a prorrogação da jornada além da sexta diária, devido como extra o período posterior laborado. Isto porque, expirado o prazo do ajuste, este desfaz-se e, a partir daí, a empresa não mais está isenta do pagamento da hora extraordinária. Ademais disso, a ultra-atividade de cláusulas de instrumentos coletivos é inviável diante da Constituição da República de 1988, que confere aos sindicatos poderes redutores de prerrogativas a bem da negociabilidade, vigorando os dispositivos no prazo embutido nos instrumentos coletivos, não aderindo indefinidamente aos contratos individuais de labor, consoante o verbete sumular n. 277 do colendo TST. Por consequência, o divisor correspondente à jornada legal de 06 horas é o 180, nos exatos termos da Súmula 02, deste Regional. "Turnos Ininterruptos de Revezamento. Horas Extras. Independente da forma de contratação do salário, as horas trabalhadas, além da 6-a (sexta) diária, no turno ininterrupto de revezamento, devem ser pagas tomando-se o valor do salário-hora, apurado pelo divisor 180 (cento e oitenta) e acrescidas do adicional de horas extras". Partes: Recorrente(S): Ester Candida Ramos e Danone Ltda.; Recorrido(s): os mesmos; Relator: Júlio Bernardo do Carmo; Tribunal: 3ª Região; Decisão: 07 06 2006; Tipo: RO Num: 01029 Ano: 2006; Número Único Proc: RO - 01029-2006-149-03-00-0; Turma: Quarta Turma; (Fonte: DJMG DATA: 20-06-2006, p. 17).

ACORDO COLETIVO QUE FIXA ENQUADRAMENTO INVARIÁVEL DOS EMPREGADOS DA EMPRESA NA HIPÓTESE DO ART. 62, I, DA CLT - INVALIDADE - A avença assim perpetrada não tem supedâneo legal, na medida em que distorce o instituto da negociação coletiva (que visa precipuamente à confecção de normas genéricas, regentes dos contratos individuais de trabalho) para fixar parâmetro rígido acerca de questões de ordem fática, pretendendo impingir ao empregado uma situação que nem sempre pode corresponder à realidade e, se validada como está, certamente fere o princípio da inafastabilidade da apreciação judiciária (art. 5º, XXXV, da CR/88). Com efeito, a jurisprudência tem caminhado para a limitação da negociação coletiva quando a matéria envolvida diz respeito à saúde e segurança do trabalho, valendo citar como exemplo a proibição de flexibilização do intervalo intrajornada, ainda que para reduzi-lo apenas, assentada na Orientação Jurisprudencial 342 da SDI-1/TST. No contexto dos autos, a questão deve ser sopesada tanto sob a ótica do controle indireto da

jornada através dos instrumentos de registro, controle de entrada e saída, e exigência de entrega, quanto à luz do perigo que a atitude da reclamada representa para as pessoas que trafegam nas estradas do país, submetidas à convivência com motoristas que desempenham jornadas extenuantes, com "até três horas" de descanso entre a ida e a volta, e remunerados exclusivamente à base de comissões - isto é, os riscos do negócio estão completamente afastados da empresa, empurrados quer ao empregado hipossuficiente, quer à sociedade como um todo. Partes: Recorrente(s): Arnaldo Guedes de Medeiros e Arcom S.A.; Recorrido(s): os mesmos. Relatora: Juíza Maria Cristina Diniz Caixeta. Tribunal: 3ª Região; Decisão: 26 01 2005; Tipo: RO Num: 01077 Ano: 2004; Número Único Proc: RO - 01077-2004-044-03-00-7; Turma: Terceira Turma; (Fonte: DJMG DATA: 05-02-2005, p. 08)

JORNADA FIXADA EM CONVENÇÃO COLETIVA - SUPRESSÃO DE NORMA PUBLICA - INVALIDADE. A doutrina civilista moderna tem emprestado efeito normativo à função social do contrato, não só no seu aspecto exógeno (bem social), mas também ao aspecto endógeno (equilíbrio/equivalência material), conforme disposto nas cláusulas gerais do princípio da boa-fé objetiva, da função social do contrato e alguns casos, da limitação ao abuso do direito, (ex vi dos arts. 422, 421 e 187, todos do Código Civil), e principalmente da invalidade de convenções que contrariem normas de ordem pública (ex vi do art. 2.035/CC), posto a obrigatoriedade de guardar consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana e o objetivo fundamental da construção de uma sociedade justa e solidária, entre outros. Assim, não se pode admitir que na seara laboral onde imperam princípios intrínsecos amparados em preceitos constitucionais como, igualmente, a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho, possam justamente os sindicatos sobrepujarem norma de ordem pública, garantidores de um ambiente equilibrado e sadio. Nesse viés, a Constituição Federal permite aos sindicatos estabelecerem condições de trabalho, mormente no tocante à duração do labor, devendo, notadamente, guardar observância aos limites impostos com força obrigatória (artigo 7º, XIII e XXVI). A flexibilização da jornada de trabalho permitida no ordenamento jurídico constitucional restringe-se à compensação e à redução da jornada, não abarcando a inexistência de pagamento de horas extras efetivamente prestadas. Nesse sentido, ficando assente que os horários ali registrados referiam-se aos romaneios (registro dos horários das linhas) em que a reclamante laborava e por outro lado, restando comprovado que o labor iniciava e terminava em horário mais elástico, além dos 30 minutos consignados na convenção coletiva, correto o deferimento de horas extras. Partes: 1º Recorrente: Expresso Nova Cuiaba Ltda.; 2º Recorrente: Mário Couto Costa Neto; 1º Recorrido: Mário Couto Costa Neto; 2º Recorrido: Expresso Nova Cuiaba Ltda.; 2º Recorrido: Pantanal Transportes Urbanos Ltda. Relator: Juiz convocado Paulo Brescovici. Tribunal: 23ª Região. Decisão: 18 12 2007. Tipo: RO Num: 00067-2007-008-23-00-4; Número Único Proc: Ro - 00067-2007-008-23-00; (Fonte: DJ/MT Data: 31-01-2008).

O grupo de jurisprudências, até então citadas, demonstram que a flexibilização não pode ser aceita quando fere dispositivos legais, pois tem força de norma *cogens* e estão presentes para inibir a força do capital sobre o trabalho. Algumas delas demonstram, de forma clara, a violação dos princípios maiores do direito do trabalho e dos direitos fundamentais do trabalhador, que devem ser respeitados,

independentemente até mesmo da legítima vontade da categoria, via negociação sindical.

Já o grupo de jurisprudências que agora vai se apresentar é de uma corrente mais moderna, que vê a flexibilização como uma nova roupagem visando atender às novas perspectivas sociais, e mesmo a manutenção do emprego. Tal visão não considera como ilícitas situações que estão, de forma, clara previstas na lei com força imperativa, pois visam atender até mesmo o que eles consideram como a informalidade que se deve dar ao contrato de trabalho, que não exigiria a mesma compreensão dos contratos de natureza civil, além do que, as normas coletivas têm competência para decidir o que seria melhor para a categoria, pois se verificaria a necessidade de cada uma das situações *per si*. Assim colocam:

COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO. ACORDO TÁCITO. LICITUDE. O fenômeno da flexibilização que dá nova roupagem às relações de trabalho encontra-se em perfeita consonância com a informalidade que se atribui ao próprio contrato de trabalho. Dentro desse mesmo espírito, considera-se pleno de licitude o acordo tácito de compensação de horário. Partes: Autor: Prosegur Brasil S.A. - Transportadora de Valores e Segurança; Réu: Jose Ricardo de Carvalho; Relatora; Juíza Maria Aparecida Caitano. Tribunal: 12ª Região; Acórdão Num: 11645; Decisão: 25 09 2001; Tipo: RO-V Num: 03099 Ano: 2001; Número Único Proc: RO-V - Turma: Segunda Turma. (Fonte: DJ/SC DATA: 12.11.2001, p. 158).

VANTAGENS PACTUADAS EM ACORDO COLETIVO. INTEGRAÇÃO DEFINITIVA AOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO. IMPOSSIBILIDADE. "O argumento de que todas as vantagens se integram definitivamente no patrimônio do empregado é verdadeiro apenas em parte, pois, tratando-se de norma provisória (a termo) e de alteração promovida pela fonte de direito que a instituiu e não mero capricho do empregador, o princípio se enfraquece. Ainda é verdade que outros princípios contemporâneos se opõem à sobrevida dos efeitos das normas coletivas mortas, como lembra Orlando Teixeira da Costa ('Sobrevivência' ..., Revista Synthesis 10/101), que são o de dar-se todo prestígio à convenção coletiva nova, facilitando-a, e o princípio da flexibilização, que tem finalidade a adaptação das normas às necessidades da produção e combate ao desemprego" Valentin Carrion in. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, 24ª edição, 1999, p.483, hipótese configurada nos presentes autos. Recurso provido por unanimidade. Partes: Recorrente: Banco do Brasil S.A; Recorrido: Glória Eunice Nunes Pereira; Relator: João de Deus Gomes de Souza; Redator designado: João de Deus Gomes de Souza; Revisor(a): Márcio Eurico Vitral Amaro. (Fonte: DJ, data: 24/01/2001 DJ-MS nº 5433, p. 46).

Pelas decisões citadas vê-se que ainda existem controvérsias, mas que o Judiciário ainda tende pela aplicação das normas e respeito das condições do contrato de trabalho em sua totalidade. No caso da flexibilização, o Judiciário a admite a sua implementação, desde que não ocorra o desrespeito aos princípios basilares do Direito

do Trabalho, e dos direitos fundamentais, já que ambos visam atender ainda a agenda do Trabalho Decente.

6 CONCLUSÃO

O assunto proposto neste trabalho é por demais controvertido, como sempre o são os assuntos que abordam os direitos sociais, ainda mais no âmbito do trabalho, pois aí se está abordando essencialmente um assunto de natureza alimentar.

Durante a realização do trabalho foi possível constatar a necessidade dos documentos internacionais serem incorporados ao texto da Constituição, visando assim, garantir a eficácia dos direitos fundamentais neles consagrados. Dessa forma, passa a Constituição a ter como base os direitos fundamentais, e com isso o respeito às condições mínimas para atender à dignidade da pessoa humana, valendo aqui lembrar que os direitos humanos surgiram como uma reação ao absolutismo, objetivando delimitar o poder de controle do Estado.

Não se pode apenas ter a simples declaração da existência dos direitos, posto que, para que eles possam ser colocados em prática e mesmo tenham significado, há necessidade que as pessoas, via sociedade, possam exercê-los. Para tanto as condições políticas, sociais e econômicas devem garantir, de modo geral a todos, a possibilidade de ter e de usar seus direitos, fazendo com que a Constituição Federal e as Leis reflitam, na integralidade, o ideal de Justiça social que é o bem maior que se pretende alcançar em toda sociedade.

A Constituição Federal de 1988 constitui um marco importante na luta pela defesa e promoção dos direitos humanos ao colocar como um dos fundamentos da república a cidadania e a dignidade da pessoa humana (art. 1, itens II e III). Além disso, define que um dos princípios pelos quais serão regidas as relações internacionais é o da prevalência dos direitos humanos, sendo este o fundamento maior do nosso ordenamento jurídico (art. 4, item II)

Hoje, com o processo de globalização, há integração e uma relativa redução da soberania dos povos, uma vez que ao falar em globalização se está falando em alguma coisa que sempre gera e vai gerar efeitos políticos, razão pela qual o mesmo se torna difícil de ser tratado tecnicamente. O neoliberalismo, ou seja, a regulamentação livre do mercado e abertura da economia dos países, interfere na vida dos mesmos de modo geral e sem dúvida no direito do trabalho, visto que defende a possibilidade de um contrato de trabalho menos rígido, convencional e não legal.

Na globalização, o abandono da regulação normativa marca o Estado moderno, com isso se torna sem dúvida redundante a mobilização, quer cultural, ou ideológica da

população, fazendo com que o Estado passe a não mais presidir os processos de integração social ou condução da regulação normativa. A administração da cultura e a mobilização patriótica são repassadas para forças sobre as quais o Estado não mais tem jurisdição, passando a ter apenas que se preocupar, de forma geral, com o policiamento do território administrado, deixando de ter autonomia em relação às demais funções que passam a ser compartilhada, ou lhes foram retiradas em função da nova visão da aldeia global ou do multiculturalismo.

As condições que são observadas sobre a globalização são: desemprego em larga escala; subproletarização; extinção de pequenas empresas; surgimento de economia informal; e, como já citado, perda do poder do Estado, assim como redução de garantias trabalhistas. Vê-se aqui que se deu mais oportunidade aos extremamente ricos de ganhar dinheiro de forma mais célere, posto que esses passam a ter acesso e se utilizarem das mais recentes tecnologias para terem rapidez e especular com eficiência cada vez maior, o que os torna altamente competitivos. Por outro lado, não representa a situação dos países em desenvolvimento, o que leva a se concretizar que a globalização é um paradoxo, posto que benéficas a poucos e maléficas a muitos que se encontram a margem desse processo, por total falta de preparo e mesmo condições de igualdade para participarem como parte igual do processo. Em nosso país tal situação é agravada pelas condições estruturais e pela pobreza decorrentes da desigualdade na distribuição de renda, mesmo levando em consideração que hoje existem tentativas de atingir a igualdade material, o que ainda é inalcançável.

Alguns problemas decorrentes da globalização são inevitáveis, principalmente em relação às teorias econômicas, que sem dúvida ressaltam as questões abordadas acima, no sentido de que automaticamente levam ao aumento das desigualdades nos países industriais avançados. Os salários, principalmente daqueles que não são considerados especializados são a cada hora comprimidos, e caso haja resistência, com certeza haverá demissões em massa e o desemprego aumenta, sendo este o maior desafio mundial do novo milênio. É um círculo vicioso, pois há a crise, com ela o desemprego e com esse a ponderação das empresas de que há necessidade de diminuir custo. Diante deste contexto, quem acaba recebendo os impactos é o trabalhador, pois são eles que os empregadores acham que devem sacrificar, já que o Estado por sua vez, em nada modifica a carga tributária existente, o que eleva o planejamento tributário das empresas, agravando ainda mais a crise.

A grande solução, que é apresentada por quase todos, é no sentido de flexibilizar as condições do contrato de trabalho, em prol de diversas bandeiras, dentre as principais a manutenção do emprego. Esquecem-se, porém, que com a flexibilização há uma inversão da hierarquia das normas, e com isso seria uma forma de se abrir um novo parâmetro para possibilitar contratações de empregados, via negociação coletiva, na qual o empregador deixaria de cumprir talvez regras básicas dispostas em lei.

Busca-se sem dúvida, dar prevalência ao negociado sobre o legislado, razão pela qual, a participação do sindicato é de extrema importância e essencial no processo de negociação, mas para isso há necessidade de uma cultura diferente por parte dos empregados, que também acabam por tornarem o sindicato fraco, principalmente diante das graves crises que o setor do trabalho passa. O Brasil não é um país de cultura sindical forte, ao contrário, aqui o sindicalismo nasceu como imposição do Estado e não da vontade dos grupos sociais. Tal questão reflete hoje na cultura sindical que é implementada e adotada tanto pelos sindicatos quanto pelos trabalhadores, mesmo numa região como Volta Redonda, onde o sindicato teve seu momento histórico relevante, porém, modificado pelas próprias estruturas sociais.

Não se pode entretanto, apenas culpar a globalização como a grande vilã de todas às ocorrências hoje existentes no campo do trabalho, uma vez que a adoção de padrões de conduta ética, que valorizem o cidadão, como ser humano, a sociedade como um todo e o meio ambiente, se torna uma exigência cada vez mais presente. As relações de qualidade só se constroem a partir de valores e de condutas que sejam capazes de satisfazer a todos de modo igual: empregados, sociedade e parceiros. Procedendo desta forma, geram-se valores para todos e sem dúvida aplicando os princípios da dignidade da pessoa humana.

Por isso ela se apresenta na prática quando respeita o meio ambiente de trabalho, tornando-o propício e saudável à realização profissional dos seus empregados, gerando a manutenção de talentos, assim como, a fidelização dos consumidores, pois estes têm mais acesso à informação e à própria educação, agregando com isso um inestimável valor à imagem da empresa junto ao meio social. Assim, é criado e valorizado o seu vínculo com os consumidores, já que o comprometimento com a sociedade através de ações duradouras é levado em consideração, o que se traduz no bem estar da comunidade em que ela se encontra inserida e, principalmente, sua comunidade interna – seus empregados.

Legítima será, quando as empresas tomarem ciência de que, ao investirem socialmente, estão modificando inteiramente seus conceitos, quer diante da sociedade ou mesmo de seus empregados. Agindo desta forma, estarão plenamente cientes de que podem melhorar a qualidade de vida dos mesmos, os quais apresentaram maior produtividade, melhor acesso ao capital, o que redonda no crescimento do apoio aos investidores, preocupação e conservação do meio ambiente, além do sensível desenvolvimento da sociedade, principalmente da comunidade onde se encontra inserida.

Deve-se que ter como referencial que a responsabilidade é um conceito crítico, que se relaciona à tomada de decisões gerenciais e, em particular a tomada de decisões éticas. A ética do interesse próprio nas empresas acaba por validar, mesmo que de forma indireta, a responsabilidade ética, porém, só com determinado grupo ou situação, em vista de interesses que possam representar somente à empresa, e não à visão ética social que devemos ter. Aqui, não se leva em consideração às condições morais, que definiriam o comprometimento com o todo, com o social, o que faz que aparentemente ele pareça correto, porém, é mera aparência. Na prática, ele é totalmente desvirtuado da filosofia que se deve observar na questão da responsabilidade social ética da empresa, principalmente em relação a seus empregados.

Dessa forma, a empresa que busca atingir o cumprimento ético pela coerção ou apela unicamente para o interesse próprio, nunca pode esperar estabelecer os recursos de integridade gerencial que vão além da obediência para criar soluções onde todos ganham. Tais recursos dependem da forma como os indivíduos estejam informados, das principais premissas éticas que orientam o bom comportamento empresarial informado das armadilhas intelectuais e mesmo emocionais que impedem que este comportamento aconteça mesmo entre os bem-intencionados.

Esse processo deve ser um empreendimento coletivo para buscar o autoconhecimento e encontrar disposição para trazer os fundamentos da moralidade para os fundamentos do sucesso empresarial. Tem-se que ter em mente que a ética, no caso das empresas, não pode ser vista apenas como um conjunto de regras ou mesmo de punições, ou meramente aquilo que se encontra estabelecido em seu Código de Ética, mas sim, deve-se observar que elas tenham condições de ter um processo consciente de tomada de decisões, que possa atender aos anseios maiores da sociedade, visando à busca da empresa como um agente de transformação e participação social, objetivando os princípios do bem comum.

Acredita-se que existem argumentos suficientes para crer que a empresa pode ser bem sucedida financeiramente, ser sensível quanto às questões ambientais e ainda ser socialmente responsável. A dignidade da pessoa humana, na condição de trabalhador deve ser o bem maior a ser preservado, e não apenas a lucratividade desenfreada e destemida em nome da globalização. Não se pode deixar que o fenômeno da globalização ou mesmo os conceitos equivocados das empresas se sobreponham ao interesse da comunidade como um todo e, principalmente, das questões que envolvem a relação capital x trabalho, o que infelizmente fica bem nítido quando se analisa as convenções coletivas, como no caso já acima exposto em capítulo próprio. A maioria dos casos não retrata nada que seja realmente interessante ao trabalhador, ou apenas destacam elementos permitidos por lei, mas que na prática não acrescentam em nada.

Quando se vê a realidade que é praticada dentro das empresas: absenteísmo, grande insatisfação, acidentes do trabalho, estresses emocionais e morais, e outros tipos de condições que não são adequadas ao tratamento de um empregado, percebe-se a necessidade da importância do princípio da primazia da realidade. É através deste princípio que se consegue demonstrar que a realidade constante nas negociações coletivas não enfrenta os maiores problemas encontrados nas próprias empresas, razão pela qual há necessidade da manutenção acirrada do princípio da proteção.

Na relação capital x trabalho há de se ter em mente que o princípio a prevalecer é o do empregado como sujeito de direitos, e não só de obrigações. Deve-se observar o empregado como ser humano, que deve ter seus direitos fundamentais, relacionados ao trabalho devidamente respeitados e acima de tudo preservados, e não simplesmente ignorados, quer por inércia dos sindicatos, situação que vemos hoje nas cidades estudadas, quer pelas empresas que as ignoram completamente em prol de uma lucratividade sem limites, quer por parte do Estado que compactua com essas situações quando não estabelecem condições suficientes para que o Ministério Público do Trabalho, ou mesmo o Ministério do Trabalho, tenham condições de executarem seus papéis de fiscalizadores e de guardiões das normas e condições dos contratos de trabalho.

No fim, todos de alguma forma contribuem para o desenvolvimento de um processo que lesa a sociedade. O principal prejudicado é o empregado que, por conta da falta de oferta e a grande procura por empregos, se submete a condições não dignas de trabalho, aceitando silenciosamente todas as condições que lhe são impostas, se esquecendo que deveria lutar por um trabalho decente.

Não se pretendeu aqui estabelecer um radicalismo em face da flexibilização das condições do contrato de trabalho. Porém, a implementação de tal contrato da forma que pretende hoje alguns atores sociais, com ênfase inclusive na região pesquisada, é demagoga e retira do empregado sua condição de ser humano passível de direitos mínimos que foram garantidos através de muitas lutas. Se fosse possível ter uma flexibilização responsável, sem abusos e demagogias, e mesmo sem a liberdade que é pretendida pelos defensores da corrente neoliberal, realmente a flexibilização poderia vir a ser a resposta que mais se harmoniza com os postulados constitucionais de valorização da dignidade da pessoa humana e como proteção ao princípio fundamental ao trabalho.

No entanto, isso só seria possível se tivéssemos um movimento e uma cultura sindical atuante, o que hoje já não vemos na região estudada. Seria necessário que os próprios empregados sentissem a necessidade de participar de todo o processo, para formarem um só conjunto. Somente desta forma, se validaria o princípio maior da sociedade em prol do bem comum, e em consequência haveria a manutenção da segurança jurídica no seu ápice, zelando pelos princípios basilares de toda a ordem jurídica e a garantia do cidadão trabalhador em sua plenitude.

Ao final se conclui que a premissa inicial de que a globalização seria o grande vilão de todo processo de massificação que hoje existe, gerando o desemprego, não é absolutamente verdadeira. Foi possível identificar que temos um grande e importante agravante, a responsabilidade social e a ética não respeitada pelas empresas gera a impossibilidade de atender a todos os requisitos necessários para o respeito aos direitos fundamentais e, conseqüentemente, o trabalho desce. O que vemos é um conjunto de elementos que causam todas as condições e modificações que hoje estamos vendo e que, infelizmente, não pode atender às necessidades de uma comunidade decente, que espera que seus empregados sejam respeitados em sua plenitude. Portanto, há um conjunto de fatores que levam a responder a indagação de que os direitos fundamentais do cidadão enquanto trabalhador não são respeitados em sua integralidade, na visão do bem estar social que se espera dentro de uma sociedade e agente de direitos.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADEODATO, João Maurício. *Ética e Retórica: para uma teoria da dogmática jurídica*. São Paulo: Saraiva, 2002.

ALCÂNTARA, José Eduardo. Flexibilização da jornada de trabalho: uma abordagem crítica. In: *Direito do trabalho contemporâneo: flexibilização e efetividade*. DALLEGRAVE NETTO, José Affonso, (Coord), São Paulo: LTr. 2003, p. 68 - 113.

ALENCAR, Ana Valderéz Ayres Neves de. SANTOS, José Vicente dos (Colab.). *Direitos Humanos: instrumentos internacionais, documentos diversos, índice*. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 1990.

AMARAL, Francisco. *Direito Civil: Introdução*. 5. ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

ARAÚJO, Carolina Lobato Góes de. Os códigos de conduta privados no cumprimento dos direitos fundamentais do trabalhador. A Revista *ANAMATRA*, Brasília, ano XVIII, nº 53, 2 sem. de 2007, p. 68 – 71.

ARNAUD, André-Jean. Alguns Impactos da Globalização sobre o Direito. In: *Globalização e Direito I: Impactos nacionais, regionais e transacionais*. ARNAUD, André-Jean (Org.) 2 ed., Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2005. p. 1 – 21.

AWAD, Fahd. *O princípio Constitucional da dignidade da pessoa humana*. Passo Fundo: Justiça do Direito, 2006. v. 20.

BARRA MANSA (Verbetes). Disponível em http://pt.wikipedia.org/wiki/Barra_Mansa. Acesso em 17 de junho de 2009.

BARRA MANSA (Prefeitura Municipal). “História do município de Barra Mansa”. Disponível em <http://www.agencia1.com.br/pmbm/site/page/historia.asp>. Acesso em 17 de junho de 2009.

_____. “Aspectos sócio-econômicos do município de Barra Mansa”. Disponível em <http://www.agencia1.com.br/pmbm/site/page/socioeconomicos.asp> Acesso em 17 de junho de 2009.

_____. “Aspectos geográficos do município de Barra Mansa”. Disponível em <http://www.agencia1.com.br/pmbm/site/page/aspectosgeograficos.asp>. Acesso em 17 de junho de 2009.

BAUMAN, Zygmunt. *Globalização: as consequências humanas*. Marcus Penchel (Trad.). Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

_____. *Comunidade: a busca por segurança no mundo atual*. Plínio Dentzien (Trad.). Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

BELTRAN, Ari Possidonio. *Os impactos da integração econômica no direito do trabalho – Globalização e Direitos sociais*. São Paulo: LTr, 1998.

_____. O Direito do Trabalho no Mundo Globalizado: Reflexos no Contrato de Trabalho. In: *Tendências do Direito Material e Processual do Trabalho*, Yone Frediani (Org.), São Paulo: LTr, 2001a, p. 145 – 158. v. 2.

_____. *Dilemas do trabalho e do emprego na atualidade*. São Paulo: LTr, 2001b.

BINENBOJM, Gustavo. Direitos humanos e justiça social: as idéias de liberdade e igualdade no final do século XX. In: TORRES, Ricardo Lobo, (Org) *Legitimação dos Direitos Humanos*. Rio de Janeiro: Renovar. 2002, p. 223 a 250.

BIANCHIN, Edivânia Panzan, CRETELLA NETO, José (Coords.). *Direito do Trabalho e Processo do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

BIAVASCHI, Magda Barros. *O Direito do Trabalho no Brasil – 1930 – 1942: A construção do sujeito de direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr., 2007.

BOBBIO, Norberto. *A era dos Direitos*. Carlos Nelson Coutinho (Trad.). Rio de Janeiro: Campos, 1992, 16ª tiragem.

BOLDUC, Kim; ABRAMO, Laís; BAUMANN, RENATO. O Globo: Rio de Janeiro, sábado 06 de setembro de 2008, p. 7. Disponível em: http://aurora.proderj.rj.gov.br/resenha/resenha-imagens/2008-09-06_00147_page00001.pdf. Acesso em: 11.06.2009.

BONFIM, Benedito Calheiros. *Flexibilização de leis é metáfora para encobrir direitos sociais*. A Revista *Anamatr*, ano XVIII, nº 54, 1º sem. de 2008, p. 56 – 62.

BOURDIEU, Pierre. *Contrafogos: Táticas para enfrentar a invasão neoliberal*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000.

BRANDÃO, Jefferson Ramos. Contrato de trabalho na sociedade pós-industrial e a necessidade de revisão dos requisitos da relação de emprego. In: *Direito do trabalho contemporâneo: flexibilização e efetividade*. DALLEGRAVE NETTO, José Affonso, (Coord). São Paulo: LTr. 2003, p. 33 - 67.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Trabalho decente: Análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno*. LTr: São Paulo, 2004.

BROWN, Marvin. *Ética nos negócios: como criar e desenvolver uma consciência ética dentro das empresas, visando tomadas de decisões morais e socialmente responsáveis*. STEFFEN, Flávio Denny (Trad.) São Paulo: Makron Books, 1993.

CARVALHO, José Murilo de. *Cidadania no Brasil: O longo caminho*. 8. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. Niterói: Impetus, 2007.

CASTELLS, Manuel. *A Sociedade em REDE: A era da informação: economia, sociedade e cultura*. V. I, 7 ed. Trad. Roneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra S/A, 2003.

CATÃO, Yolanda. Direitos Humanos: Chegaremos à plenitude democrática, dentro do processo de globalização com os direitos humanos realmente universalizados? Avanços ou simples retórica? In: *Globalização e Direito I: Impactos nacionais, regionais e transnacionais*, 2 ed., André-Jean Arnaud (Org.). Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2005, p. 361 – 380.

CATTANI, Antônio David. *Trabalho & Autonomia*. 2 ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2000.

CHAPPELL, Tom. *A alma do negócio: como administrar em função dos lucros, da ética e do bem comum*. Luiz Euclides Trindade Frazão Filho. Rio de Janeiro: Campus, 1994. COMPARATO, Fábio Konder. O Papel do Juiz na efetivação dos Direitos Humanos. In: *Direitos Humanos: Visões Contemporâneas*. São Paulo: Associação Juizes para a Democracia, 2001.

_____. *Ética: Direito, Moral e Religião no mundo contemporâneo*. São Paulo: Companhia das Letras, 2006 a.

_____. *A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos*. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2006b.

COSTA, Alkindar. *Volta Redonda, ontem e hoje*. 3 ed. Volta Redonda, Masiero's, 1992.

COSTA, Alkindar. *Era uma vez ... o desbravamento*. Disponível em: <http://www.voltaredonga.rj.gov.br/cultural/museu/apoio/arquivos/alkindar.pdf>. Acesso em: 14.06.2009.

COSTA, Sergio Gustavo da; ALMEIDA, Ronnie Uns de; FRANCISCO FILHO, José. Privatização, liberalismo e o modelo de desenvolvimento. In: *A ÚLTIMA década: ensaios da FGV sobre o desenvolvimento brasileiro nos anos 90*. Org. Moacyr Antonio Fioravante e Lauro Vieira de Faria. Rio de Janeiro, Ed. FGV, 1993.

DALLARI, Dalmo de Abreu. *O que são os direitos da pessoa*. 10. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994. (Coleção Primeiros Passos).

_____. *Independência da Magistratura e Direitos Humanos. Direitos Humanos: Visões Contemporâneas*. São Paulo: Associação Juizes para a Democracia, 2001.

DALLEGRAVE NETTO, José Affonso. *Análise de conjuntura socioeconômica e o impacto no direito do trabalho*. In: *Direito do trabalho contemporâneo: flexibilização e efetividade*. DALLEGRAVE NETTO, José Affonso, (Coord), São Paulo: LTr. 2003, p. 7 - 32.

DANTAS JUNIOR, Aldemiro Rezende. *O princípio da boa-fé: algumas aplicações concretas no Direito do Trabalho*. A Revista Anamatra, ano XVIII nº 53, 2º sem. de 2007, p. 54 – 57.

DEL CLARO, Maria Ângela Marques. A autonomia privada coletiva como fonte de normas trabalhistas no Brasil, durante os últimos seis anos do século XX. In: *Direito do trabalho contemporâneo: flexibilização e efetividade*. DALLEGRAVE NETTO, José Affonso, (Coord), São Paulo: LTr. 2003, p. 420 - 462.

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

DIAS, Elcio Pablo Ferreira; Grasielle *O trabalho das Minorias e os princípios constitucionais*. Direito das Minorias: Proteção e discriminação no trabalho. Grasielle Augusta Ferreira (Org.). Alínea: Campinas, 2004.

DUPAS, Gilberto. *Ética e Poder na Sociedade da Informação*. De como a autonomia das novas tecnologias obriga a rever o mito do progresso. 2 ed., 2 reimpressão, São Paulo: UNESP, 2001.

FABIÃO, Maurício França. O negócio da Ética: um estudo sobre o terceiro setor empresarial. In: *Responsabilidade Social das Empresas: A contribuição das Universidades*. V. II, São Paulo: Peirópolis, 2003, p. 43 – 75.

FERNANDES, Marlene. *Volta Redonda: imaginários, memórias e identidades*. Disponível em <http://www.voltaredonda.rj.gov.br/cultural/museu/apoio/arquivos/marlene.pdf>. Acesso em 13 de junho de 2009.

FERRARI, Irany. In: *História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*, FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. São Paulo: LTr., 1998.

FERREIRA, Ademir Antonio; REIS, Ana Carla Fonseca; PEREIRA, Maria Isabel. *Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias: Evolução e Tendências da Moderna Administração de Empresas*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Direitos Humanos Fundamentais*. 9 ed., São Paulo: Saraiva, 2007.

FERRELL, O. C.; FRAEDRICH, John; FERRELL, Linda. *Ética Empresarial: Dilemas tomadas de decisões e casos*. 4. ed. Maria Cecília Coutinho de Arruda Ruy Jungmann (Trad). Rio de Janeiro: Reichmann & Affonso Ed, 2001.

FREITAS Jr., Antônio Rodrigues de. *Direito do Trabalho na era do desemprego: Instrumentos jurídicos em políticas públicas de fomento à ocupação*. São Paulo: LTr, 1999.

GARCIA, Bruno Gaspar. Responsabilidade social empresarial, Estado e sociedade civil: o caso do Instituto Ethos. In: *Responsabilidade Social das Empresas: A contribuição das Universidades*. São Paulo: Peirópolis, 2002, p. 25 – 34.

GEDIEL, José Antônio Peres. A irrenunciabilidade a direitos da personalidade do trabalhador. In: Constituição, *Direitos Fundamentais e Direito Privado*. SARLET, Ingo Wolfgang (Org.), Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003. p. 149 – 183.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALCK, Élson. Atual. Rodrigues, José Augusto Pinto; Sousa Otávio Augusto Reis de. *Curso de Direito do Trabalho*. 18 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro: contratos e atos unilaterais.*, 3 ed., São Paulo: Saraiva, 2007, v. III.

GONZALEZ, Roberto Henrique Sieczkowski; CONSTANZI, Rogério Nagamine; OLIVEIRA, Victor Queiroz. Proposta de Criação do Mecanismo Interamericano de Promoção do Trabalho Decente. In: *Trabalho decente nas Américas: a consolidação de um caminho comum*. – Brasília: MTE, Assessoria Internacional, 2006. (Cadernos de Relações Internacionais: v. 4). Disponível em http://www.mte.gov.br/rel_internacionais/pub_revistaIV.pdf. Acesso em: 11 de junho de 2009.

GRACIOLLI, Edílson José. Privatização da CSN: da luta de classes à parceria. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

HABERMAS, Jürgen, *A Inclusão do Outro: estudos de teoria política*. George Sperber (trad.); Paulo Astor Soethe. São Paulo: Loyola, 2002.

HINZ, Henrique Macedo. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2005.

HUMBERG, Mário Ernesto. Ética Empresarial no Brasil e no Mundo. In: *A Ética no Mundo da Empresa*. TEIXEIRA, Nelson Gomes (Org.), São Paulo: Pioneira, 1991. p. 3 – 9.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. IBGE Cidades. “Dados do senso sobre a quantidade populacional dos municípios do Estado do Rio de Janeiro”. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/cidadesat/topwindow.htm?1>. Acesso em: 12 de junho de 2009.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Manual de Direito do Trabalho*. 2 ed. Rio de Janeiro: Lúmen Júris. 2004, tomo I, II.

KRIGSNER, Miguel. O que é responsabilidade social? In: *Revista FAE BUSINESS*. Nº 9, setembro 2004. Disponível em:

www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista_fae_business/n9/01_rs.pdf. Acesso em: 24 de fevereiro de 2008.

LANDSCHECK, Luiz Maximiliano. Direitos Humanos: Um Direito em Formação; In: *Questões atuais de Direito, Ética e Ecologia*. Paulo César da Silva; Lino Rampazzo (org), São Paulo: Alínea, 2007, p. 101 – 131.

LANDSCHECK, Luiz Maximiliano; MADERO, Miguel Carlos. Ética Empresarial. In: *Biodireito, Ética e Cidadania*. NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; RAMPAZZO, Lino. São Paulo: Cabral Editora e Livraria Universitária, 2003, p. 91 – 120.

LEISINGER, Klaus M.; Schmitt, Karin. *Ética empresarial: responsabilidade global e gerenciamento moderno*. PEREIRA, Carlos Almeida (Trad.). Petrópolis: Vozes, 2001.

LEVY, Danielle. Incorporando os conceitos de marketing social e responsabilidade social na atuação empresarial – um estudo de casos. In: *Responsabilidade Social das Empresas: A contribuição das Universidades*. V. IV, São Paulo: Peirópolis, 2005, p. 379 – 431.

MANNRICH, Nelson. *Limites da flexibilização das normas trabalhistas*. São Paulo: Revista do Advogado – AASP, nº 54 de dezembro de 1998.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do Trabalho*. 11 ed., São Paulo: Atlas, 2007.

MARQUES, Cláudia Lima. *Contratos no Código de Defesa do Consumidor*. 3 ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

MARTINS, Ives Gandra da Silva. O Brasil e o Mundo Globalizado. In: *O Direito Brasileiro e os desafios da economia globalizada*. WALD, Arnoldo; MARTINS, Ives Gandra da Silva; PRADO, Ney (Org.). Rio de Janeiro: América jurídica, 2003. P. 15 – 20.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho*. 16 ed., São Paulo: Saraiva, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das Condições de Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. *Direito do Trabalho*. 23ª, ed. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. *Direito do Trabalho*. 24ª, ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MAURER, Béatrice. Notas sobre o respeito da dignidade da pessoa humana... ou pequena fuga incompleta em torno de um tema central. In: *Dimensões da Dignidade: Ensaio de Filosofia do Direito Constitucional*, SARLET, Ingo Wolfgang, (Org.). tradução Rita Dostal Zanini. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005. p. 61 – 87.

MBAYA, Etienne-Richard. *Gênese, evolução e universalidade dos direitos humanos frente à diversidade de cultura*. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-40141997000200003&script=sci_arttext> Acesso em 20 Jan. 2008.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *O Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade*. 3 ed., São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 1993.

MELLO, Cleyson de Moraes; FRAGA, Thelma Araújo Esteves Fraga (Org.). *Direitos Humanos: Coletânea de Legislação*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2003.

MELO NETO, Francisco Paulo de; FROES, César. *Responsabilidade Social & Cidadania Empresarial: A administração do Terceiro Setor*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

_____. *Gestão da responsabilidade Social Corporativa: O caso Brasileiro*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MERCADANTE, Aloízio. A globalização e seus impactos na sociedade. In: *O Direito Brasileiro e os desafios da economia globalizada*. WALD, Arnoldo; MARTINS, Ives Gandra da Silva; PRADO, Ney (Org.). Rio de Janeiro: América jurídica, 2003. P. 41 - 46.

MONTEIRO, Geraldo Tadeu Moreira. *Sindicato dos Metalúrgicos de Volta Redonda: 50 Anos Brasileiros*. Rio de Janeiro: FSB Comunicações, 1995.

MONTORO, André Franco. *Introdução à Ciência do Direito*. 25. ed., São Paulo: 1999.

MORAES, Alexandre de. *Direitos Humanos Fundamentais: Teoria Geral – Comentários aos arts. 1º ao 5º da Constituição Federal da República Federativa do Brasil – Doutrina e Jurisprudência*. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MORAIS, Paulo César de Campos. Concepções Teóricas de Talcott Parsons e Jürgen Habermas sobre a Inclusão Social. In: *Globalização e Direito I: Impactos nacionais, regionais e transacionais*. ARNAUD, André-Jean (Org.) 2 ed., Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2005. p. 423 – 458.

MOREIRA, Regina da Luz (coord.). *CSN- um sonho feito de aço e ousadia*. Rio de Janeiro: Larte; Fundação Getúlio Vargas, 2000.

NALINI, José Renato. *Ética Geral e Empresarial*. 2 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Globalização e seus Efeitos no Contrato de Trabalho. In: *Tendências do Direito Material e Processual do Trabalho*, Yone Frediani (Org.), V. 1, São Paulo: LTr, 2000, p. 326 – 333.

_____. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 33 ed., São Paulo: LTr, 2007.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. (Org.). *Direito das Minorias: Proteção e discriminação no trabalho*. Campinas: Alínea, 2004.

NASH, Laura L.. *Ética nas Empresas: Boas Intenções à parte*. Kátia Aparecida Roque (trad.). São Paulo: Makron Books, 1993.

NUNES JÚNIOR, Flávio Martins (Org.); Nascimento, Grasielle Augusta Ferreira. *A Percepção dos Direitos Humanos sob o Prisma Social e Acadêmico na Atualidade. O Direito e a Ética na Sociedade Contemporânea*. Alínea: Campinas, 2006.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. *Planejamento Estratégico: conceitos, metodologia, práticas*. 19 ed., São Paulo: Atlas, 2003.

ORCHIS, Marcelo A.; YUNG, Maurício T.; MORALES, Santiago C.. Avaliação da Responsabilidade Social Empresarial. In *Responsabilidade Social das Empresas: A contribuição das Universidades*. São Paulo: Peirópolis, 2002, p. 64 - 70.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho Decente*. Disponível em: www.oitbrasil.org.br/trab_decente_2.php. Acesso em 26 de Maio de 2009.

_____. Escritório Brasil. *Trabalho Doméstico e Igualdade de Gênero e Raça: desafios para promover o Trabalho Decente no Brasil*. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/esp/OITdomestico.pdf>. Acesso em 12 de junho de 2009.

PANZAN, Edivânia Bianchin. *Direito do Trabalho e Processo do Trabalho*. Cretella Neto, José (Coord.) V. 6. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Manual de Direito do trabalho*. 10 ed., Niterói: Impetus, 2007.

PASTORE, José. *Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva*. São Paulo: LTr, 1994.

PERELMAN, Chaim. *Ética e Direito*. GALVÃO, Maria Ermantina (Trad.). São Paulo: Martins Fontes, 1999.

PERLINGIERI, Pietro. *Perfis do Direito Civil: Introdução ao Direito Civil Constitucional*. DE CICCIO, Maria Cristina (Trad.), 3 ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

PIAS, Cristiane Ferraz. Das normas previstas em acordos e convenções coletivas de trabalho e a possibilidade de sua integração nos contratos individuais de emprego. In: *Direito do trabalho contemporâneo: flexibilização e efetividade*. DALLEGRAVE NETTO, José Affonso, (Coord), São Paulo: LTr. 2003, p. 320- 368.

PINTO, Almir Pazzianotto. O Brasil e o Mundo Globalizado. In: *O Direito Brasileiro e os desafios da economia globalizada*. WALD, Arnoldo; MARTINS, Ives Gandra da Silva; PRADO, Ney (Org.). Rio de Janeiro: América jurídica, 2003. P. 151 - 156.

PIOVESAN, Flávia. A Constituição Brasileira de 1988 e os tratados internacionais de proteção aos Direitos Humanos. In: *Direitos Humanos: Visões Contemporâneas*. São Paulo: Associação Juizes para a Democracia, 2001.

_____. *Direitos Humanos e Justiça Internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano*. São Paulo: Saraiva, 2006.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3 ed. São Paulo: Ltr, 2000.

PORTAL VOLTA REDONDA. “A História de Volta Redonda”. Disponível em <http://www.voltaredonda.rj.gov.br/historia/index.php>. Acesso em 12 de junho de 2009.

PRADO, NEY. Entraves Trabalhistas às Relações Capital – Trabalho. In: *O Direito Brasileiro e os desafios da economia globalizada*. WALD, Arnoldo; MARTINS, Ives Gandra da Silva; PRADO, Ney (Org.). Rio de Janeiro: América jurídica, 2003. P. 169 – 189.

RAFAEL, Márcia Cristina. *Direito do Trabalho: Alterações Legislativas e Perspectivas*. Curitiba: Juruá, 2005.

RAMPAZZO, Lino. Ética e Direito, Bioética e Biodireito. In: *Biodireito, Ética e Cidadania*. NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; RAMPAZZO, Lino. (Orgs). São Paulo: Cabral Editora e Livraria Universitária, 2003, p. 63 – 90.

RÃO, Vicente. *O Direito e a Vida dos Direitos*. SANDOVAL, Ovídio Rocha Barros (atual). 4 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.

REALE, Miguel. *Lições Preliminares de Direito*. 25 ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

_____. A Importância do novo Código Civil no Brasil e o Futuro da Legislação Nacional perante a Globalização. In: *O Direito Brasileiro e os desafios da economia globalizada*.

RIBEIRO JUNIOR, *Globalização, mercado de trabalho e educação*. In: *Direito & Paz*, Ano 05, nº 08, Lorena: Centro Unisal, 2003, p.213 – 240.

RIO DE JANEIRO (Estado). Portão do Cidadão. Dados do Município de Barra Mansa. Disponível em <http://www.governo.rj.gov.br/municipal.asp?M=2>. Acesso em 12.06.2009.

_____. Dados do Município de Volta Redonda. Disponível em <http://www.governo.rj.gov.br/municipal.asp?M=2>. Acesso em 17 de junho de 2009.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr., 1994, p. 97.

ROCHA, Paulo Santos. *Flexibilização e Desemprego*. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

ROMITA, Arion Sayão. *O princípio da Proteção em Xequê e outros ensaios*. São Paulo: LTr, 2003.

_____. *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*. São Paulo, LTr, 2005.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2000.

SANFELICE, José Luis. Pós-Modernidade, Globalização Educação. In: *Globalização, pós-modernidade e educação: história, filosofia e temas transversais*. Claudinet Lombardi (Org.). Campinas- SP: Autores Associados; HISTEDBER; Caçador: Santa Catarina, 2001.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 2 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

_____ (Org.). As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. In: *Dimensões da Dignidade: Ensaio de Filosofia do Direito Constitucional*, Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005. p. 13 – 44.

SCUDELES NETO, Julio Maximiano. *Negociação coletiva e representatividade sindical*. São Paulo: LTR, 2007.

SEITENFUS, Ricardo; VENTURA, Deyse. *Introdução ao Direito Internacional Público*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1999.

SERRANO, Pablo Gimenez. *Para uma Melhor Compreensão dos Direitos Humanos*. In: *Direito & Paz*, Ano 07, nº 12, Lorena: Centro Unisal, 2005, p.101 – 120.

_____. *Ética Empresarial e Cidadania*. São Paulo: Jurismestre, 2007. Disponível no site www.jurismestre.com.

SERRANO, Pablo Gimenez; BARLETTA JÚNIOR, Sidney L. *Teoria dos Direitos Humanos*. São Paulo: Julgar.

SILVA, Edmundo de Macedo Soares e. *Um construtor do nosso tempo: depoimento ao CPDOC*. In: SILVA, Edmundo de Macedo Soares e; HIPPOLITO, Lúcia; FARIAS, Ignez Cordeiro de (orgs). Rio de Janeiro: Larte Impressos de Arte, 1998.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. Juiz não tem competência para flexibilizar a lei. A Revista *Anamatra*. Brasília, ano XVII, nº 55, 2º sem de 2008, p. 52 – 57.

SILVA, Paulo César da. *A Gênese das Normas éticas*. In: Direito & Paz, Ano 07, nº 12, Lorena: Centro Unisal, 2005, p.155 – 198.

SROUR, Robert Henry. *Poder, Cultura e Ética nas Organizações*. 8 ed., Rio de Janeiro: Campus, 1998.

_____. *Ética Empresarial: Posturas responsáveis nos negócios, na política e nas relações pessoais*. 7ª tir., Rio de Janeiro: Campus, 2000.

STIGLITZ, Joseph E. *Globalização: Como dar certo*. SOARES, Pedro Maia Soares (trad.). São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

SUIAMA, Sérgio Gardengui. O Trabalho como direito humano fundamental universal. Disponível em <http://www.prsp.mpf.gov.br/procuradoria/organograma/prdc/artpbc/trabhum.pdf> >. Acesso em: 20 jan. 2008.

SUSSEKIND, Arnaldo. Legislado x negociado. In: *Revista de Direito do Trabalho (RDT)* 11-01, 31 de janeiro de 2005. p. 14.

_____. Flexibilização. A Revista *ANAMATRA*, Brasília, ano XVIII, nº 53, 2º sem. de 2007, p. 12 – 22.

TAVARES, Maria Augusta. *Os fios (in)visíveis da produção capitalista: informalidade e precarização do trabalho*. São Paulo: Cortez, 2004.

TELESCA, Maria Madalena; logueiro; LOGUERCIO, Antônia M. Vieira. Principios del derecho del trabajo em el processo laboral. In: *Derecho Internacional del trabajo: Debate necesario y aplicación esencial para garantizar los Derechos Humanos del trabajador*. Ano 2, número 3, Junio 2008, Revista ALJT – Asociación Latinoamericana de Jueces del Trabajo, p. 32 – 34.

TEPEDINO, Gustavo. Efeitos da Crise Econômica na Execução dos Contratos: elementos para a configuração de um direito da crise econômica. In: *Temas de Direito Civil*. 2 ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 73 - 111.

TOFFLER, Barbara Ley. *Ética no trabalho: tomando decisões difíceis no mundo competitivo dos negócios*. SALIOLA, Márcia Castilho Costa (trad) São Paulo: Makron Books, 1993.

TOLDO, Mariesa. Responsabilidade social empresarial, Estado e sociedade civil: o caso do Instituto Ethos. In: *Responsabilidade Social das Empresas: A contribuição das Universidades*. São Paulo: Peirópolis, 2002, p. 71 – 102.

TORRES, Ricardo Lobo. *Globalização, Direitos Fundamentais e Direitos Sociais*. In: *Globalização e Direito I: Impactos nacionais, regionais e transacionais*. ARNAUD, André-Jean (Org.) 2 ed., Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2005, p. 305 – 310.
VADE MECUM RT. São Paulo: Editora dos Tribunais, 2008.

VENOSA, Silvio de Salvo. *Direito Civil: Teoria Geral das Obrigações e Teoria Geral dos Contratos*. 5 ed., V 2, São Paulo: Atlas, 2005

VIEIRA, Maria Margareth Garcia. *A Globalização e as Relações de Trabalho: A lei de Contrato a Prazo no Brasil como Instrumento de Combate ao Desemprego*. 2 ed. Curitiba: Juruá, 2005.

VOLTA REDONDA (Verbetes). Disponível em http://pt.wikipedia.org/wiki/Volta_Redonda. Acesso em 14 de junho de 2009

WALD, Arnoldo; MARTINS, Ives Gandra da Silva; PRADO, Ney (Org.). Rio de Janeiro: América jurídica, 2003. P. 255 - 259.

_____. *A Globalização da Economia e o Direito do Trabalho*. In: Revista LTr, Vol. 61, nº 01, São Paulo: LTr, Janeiro de 2007, p. 11 – 13.

ZIMMERMANN NETO, Carlos F.. *Direito do Trabalho*. 3 ed., São Paulo: Saraiva.2007. (coleção Curso & Concurso)

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](#)