

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

CELSO ALEXANDRE LOPES

**FRAGMENTAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO
EM NOME DA REDUÇÃO DE CUSTOS**

CURITIBA

2009

CELSO ALEXANDRE LOPES

**FRAGMENTAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO
EM NOME DA REDUÇÃO DE CUSTOS**

Monografia apresentada no Curso de Direito, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel, do Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Profª Doutora Aldacy Rachid Coutinho

CURITIBA

2009

*À minha amada mãe, exemplo de
dedicação, força e equilíbrio.
Como poderia deixar de dedicar apenas a
ti este espaço exclusivo?*

AGRADECIMENTOS

O que “falar”? O que seguirá aqui, com toda certeza, é uma alegria para mim. Poderei deixar de adotar aquelas boas regras – ser preciso, ser exaustivo e ser claro – que usei no desenvolvimento e colocar sem preocupação algumas palavras. Quem sabe um leve cuidado com a ortografia!

Ao digitar esta seção, não fiquei com peso na consciência ou preocupado em fazê-lo apenas um dia antes da entrega da versão final desta monografia. Tinha certeza que agradecer por todos os bons momentos passados ao longo de minha vida não exigiriam qualquer dificuldade para serem expressos. “Dizem por aí” que a conclusão e a introdução devem ser escritas por ultimo nos trabalhos científicos. Fiz diferente. Escrevo estes agradecimentos por ultimo.

À minha querida mãe, já te fiz a dedicatória! Mas com certeza mereces um lugar de destaque aqui; saiba que terás um lugar de honra em tudo que eu conseguir na vida. Obrigado por tudo.

Não poderia deixar de agradecer em especial meus avós: João Lopes e Graziela Lopes. Legítimos exemplos de como as pessoas podem evoluir e se tornarem melhores. Além do carinho, foram fundamentais para mim na formação de valores morais e éticos.

À minha família, que, com certeza, também contribuiu para minha formação como pessoa. Obrigado Isa, Pedro, Emilio, João, Tia Luiza, Graziela e Neusa.

À minha namorada Ana, que tantas vezes me “aturou” nesta cruzada particular, obrigado pela compreensão, dedicação e carinho. Claro que não deixaria de agradecer aos seus pais, Dulcídio e Adair, por me fazerem sentir em casa.

À “moçada” em geral, principalmente: Amon, André, Bridi, Carlos e Zé. Meus grandes companheiros de reuniões, trabalhos e discussões intermináveis. Foram bons cinco anos.

Aos meus mestres acadêmicos com os quais me identifiquei. Professores que fizeram a diferença para mim. Professores: Xavier, Santiago e Kanayama. Agradeço em especial minha orientadora, professora Aldacy, pelos livros emprestados, recomendações e apontamentos.

RESUMO

O presente trabalho busca o resgate da valoração do Direito do Trabalho como um todo. Há muito que este campo do direito é assediado de diversas maneiras, uma delas a sua progressiva deterioração em nome redução de custos. Na primeira parte desta monografia, são apresentados dados que informam o leitor sobre a formação da estrutura trabalhista brasileira e realça a sua importância em aspectos sociais e econômicos. Faz a análise de como medidas que buscam flexibilizar o ordenamento trabalhista em nome da redução de custos podem ser prejudiciais para o desenvolvimento de uma sociedade como um todo; inclusive não são raras as vezes onde o próprio Capital é lesado neste processo. A todo tempo a ponderação é visada com o intuito de estabelecer uma maneira segura de perpetuação tanto do Capital quanto do Trabalho. São necessários um ao outro. Em um segundo momento, são analisados alguns dos inúmeros institutos flexibilizantes trabalhistas implantados especificamente no Brasil, seus efeitos e que fim tiveram.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 DESENVOLVIMENTO E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	
BRASILEIRO	9
3 FUNÇÕES DO DIREITO DO TRABALHO	14
3.1 ECONÔMICA.....	14
3.2 SOCIAL.....	21
4 SINAIS DE INSATISFAÇÃO GERAL	28
5 REESTRUTURAÇÃO DO MODELO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA	
E SEUS EFEITOS JUNTO AO DIREITO DO TRABALHO	35
6 FRAGMENTAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO: ESPÉCIES	39
6.1 TERCEIRIZAÇÃO.....	39
6.2 CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO.....	42
6.3 TRABALHO EM TEMPO PARCIAL.....	45
6.4 PROJETO DE LEI 5.483/2001.....	48
CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
REFERÊNCIAS	54

1 INTRODUÇÃO

Não é de hoje que o capital e trabalho são atores dentro de uma relação de conflito. A marca registrada entre eles é a tensão constante.

Desde antes de serem denominados “capital” e “trabalho” estas duas figuras sempre tiveram, ao menos, correspondentes símbolos dentro da história da humanidade. Sempre houve o explorador e o explorado, o senhor e o escravo, o agressor e o agredido, o sitiante e o sitiado. Assim como as negras e as brancas no xadrez¹, sempre há o que ataca e o que defende. Dentro de todos os sistemas sociais podemos encontrar cenários neste sentido.

O que chama atenção nesta relação conturbada é que ambos os atores são, digamos, íntimos interdependentes. O capital sempre busca o lucro e, quando o atinge, busca mais. O trabalhador, por sua vez, tenta frear este ímpeto de acumulação sem limites do capital. É criado um paradoxo que, contudo, depende, para sua própria sobrevivência, do outro integrante.

Certa feita, Aquiles foi indagado por um irmão de armas, pouco antes de saírem para guerrear em longínquas terras no estrangeiro, sobre o porquê dos homens deixarem suas famílias e casas para ir até tão longe em busca da guerra, e Aquiles respondeu: “Porque os homens sempre querem mais”.

Assim como a guerra, relação entre capital e trabalho é, também, interpretada por homens. Estes sempre buscam o “mais” dentro de suas próprias ambições. É interessante analisar que são vários os objetivos e maneiras de alcançá-lo, mas, no fim, o resultado sempre é o mesmo.

O capital sempre buscará solapar e explorar mais o trabalhador, se preciso, com o intuito de aumentar e engordar seus ganhos. Aumentará suas horas de trabalho, revolucionará as máquinas que são operadas, criará sistemas e modos de produção e fará o que for possível para tanto. É o que

¹ Neste antigo (e ainda muito praticado!) jogo inventado na Índia, existem dois grupos de peças que têm por objetivo, em conjunto, a captura do rei inimigo do lado oposto. Formam, simbolicamente, um exército composto de várias peças com diferentes funções que, contudo, possuem uma única meta a ser atingida.

No xadrez, podemos dizer que o capital se assemelha às peças brancas porque detém a iniciativa (começam e estão sempre um passo à frente), são agressivas, impetuosas e têm “sangue quente”; por outro lado, as negras são frias, pacientes e começam sempre na defensiva, entretanto, ao serem provocadas e desafiadas ou colocadas diante da adversidade, podem insurgir-se em um poderoso contra-ataque. Estas se identificam mais com os trabalhadores.

aconteceu, por exemplo, com o estudo do engenheiro Taylor. Buscava-se, através de embasamento científico, maneiras de racionalizar e elevar os lucros do capital, aumentando o controle sobre o operário-trabalhador e retirando seu conhecimento sobre a cadeia produtiva. Pouco tempo depois, foi criado o fordismo, um outro sistema (muitos autores, como Antonio Fabrício de Matos Gonçalves, colocam que o fordismo é sucessor direto do taylorismo) que, com outras técnicas e conhecimentos, pretendia maximizar os lucros através de um processo contínuo de aumento de produção que permitisse, através da redução de custos, o consumo destes produtos. Os tempos passaram e o capital se viu diante de outra necessidade de adaptação, e veio o toyotismo; um outro sistema que buscava explorar um pouco mais o trabalhador com o intuito de aumentar os ganhos, reduzindo os custos e pautado na eficiência máxima dos recursos – em “amplíssimo” sentido. São sistemas de três épocas diferentes com maneiras diferentes de atuar, todavia, verifica-se que os três têm um único objetivo: mais.

O trabalhador, por sua vez, tentará se defender dentro do que lhe for possível. Fará greves, discutirá, convocará assembleias ou buscará, através de seus representantes, a criação de mecanismos legais de proteção ao seu conjunto mínimo de direitos e garantias trabalhistas.

O que nos chamou atenção neste processo foi uma maneira específica de atingir o aumento dos ganhos: a flexibilização dos direitos do trabalhador em nome da redução de custos.

Este tema é uma das espécies integrantes do conjunto apresentado acima. Pauta-se na redução dos direitos trabalhistas constituídos historicamente e com fundamentos delimitados com o intuito da redução de custos. Ele vem sendo objeto de discussões, uso e desuso, ao longo de décadas, tendo seu início a partir do toyotismo, surgindo na década de 70 do século XX.

O argumento dos seus defensores é que grande parte dos problemas relacionados ao trabalho é ocasionado com o seu altíssimo custo, principalmente no tocante aos encargos. Este custo elevado faria com que houvesse perda de competitividade, desemprego, má desempenho econômico, instabilidade social e outras mazelas sociais. Seria necessário o enxugamento da máquina produtiva a fim de que ela pudesse ser preservada.

Esta série de supostas premissas nos leva ao questionamento: é possível, considerando o benefício do próprio trabalhador, o sacrifício de seus direitos e garantias em nome da redução de custos?

Estes serão apresentados, aqui, de maneira que sua formação, constituição e importância sejam ressaltadas dentro contexto social e econômico, principalmente no cenário brasileiro.

Em um primeiro momento, o leitor verá uma abordagem acerca dos passos mais relevantes, nacional e mundialmente, tomados até a constituição de nosso ordenamento trabalhista atual, considerando seus efeitos não só jurídicos mas também sociais. Além disto, os efeitos da flexibilização trabalhista em várias sociedades também serão analisados, principalmente nos quesitos social e econômico. Na ultima parte, foi feita a apresentação de alguns institutos flexibilizantes trabalhistas em espécie. Há que se chamar atenção no sentido de que estas espécies não são as únicas e que existem, hoje, outros fenômenos em curso, como a pjetização e a externalização.

Ao longo deste trabalho, além do supra citado, o leitor verá que são vários os motivos, argumentos e fatos para que se busque a preservação e, acrescente-se, o fortalecimento do direito trabalhista dentro de determinada sociedade.

Não é pretensão a defesa de superproteção ou assistencialismo para determinado grupo, apenas chamar a atenção, através da reunião de elementos doutrinários e fáticos, que o mesmo não pode ocorrer com “o outro lado da moeda”. Afinal, os homens sempre querem mais.

2 DESENVOLVIMENTO E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Sabe-se que dentre as primeiras formas de trabalho encontramos a escravidão². De maneira geral, pode-se colocar que desde a antiguidade as sociedades desenvolveram como primeira relação de trabalho a escravidão. No Brasil, mesmo passados séculos, também não foi diferente.

Sérgio Pinto Martins (2006, p.4) coloca uma breve exposição acerca da primeira forma de trabalho:

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus. Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhuma direito, apenas o de trabalhar.

Em um primeiro momento, no Brasil a se formar, foi adotada a escravidão indígena como principal canalizador da força de trabalho utilizada pelo capital. Sabe-se que com as grandes navegações³ novas perspectivas para os mercados foram abertas; inicialmente, apenas como colônias de exploração para servir e abastecer as metrópoles européias nos primeiros passos do capitalismo.

² Surgiu a escravidão do homem com as primeiras lutas e teve origem no direito da força que foi corporificando e se espalhando entre os homens isolados, destes às famílias, às tribos e por fim, às nações e aos estados organizados. A ferocidade do vencedor exaltada sobre o vencido fora a causa potencial da escravidão do homem desde a mais remota antigüidade, desde os assírios, os egípcios e romanos e bem assim os demais povos da mais alta antigüidade, adotaram a escravidão e legislaram sobre ela, sobretudo os romanos que coibiram os abusos que se cometiam à sombra dos usos e costumes dos demais povos, estabelecendo princípios do modo de ser escravos, estes princípios constituíram um grande avanço em prol da liberdade humana, mais tarde poderosas forças vieram modificar os modos de ser escravos; o advento do Cristianismo e a evolução natural do direito.

³ As grandes navegações foram um conjunto de viagens marítimas que expandiram os limites do mundo conhecido até então. Mares nunca antes navegados, terras, povos, flora e fauna começaram a ser descobertas pelos europeus.

Nesse sentido, Darcy Ribeiro faz uma análise em sua introdução do “Povo Brasileiro”⁴ sobre os primórdios do trabalho no Brasil, quando éramos um:

(...) povo novo, ainda, porque é um novo modelo de estruturação societária, que inaugura uma forma singular de organização sócio-econômica, fundada num tipo renovado de escravismo e numa servidão continuada ao mercado mundial. Novo, inclusive, pela inverossímil alegria e espantosa vontade de felicidade num povo tão sacrificado, que alenta e comove a todos os brasileiros.

Velho, porém, porque se viabiliza como um proletariado externo. Quer dizer, como um implante ultramarino da expansão européia que não existe para si mesmo, para gerar lucros exportáveis pelo exercício da função de provedor colonial de bens para o mercado mundial, através do desgaste da população que recruta no país ou importa. (RIBEIRO, 2008, p. 17).

E segue:

Armados de chuços de ferro e de arcabuzes tonitruantes, eles se sabiam e se sentiam a flor da criação. Seu desejo, obsessivo, era multiplicar-se nos ventres das índias e por suas pernas e braços a seu serviço, para plantar e colhe suas roças, para caçar e pescar o que comiam. Os homens serviam principalmente para tombar e juntar paus-de-tinta ou para produzir outra mercadoria para seu lucro e bem-estar. (RIBEIRO, 2008, p. 43).

Nessa esteira seguiram vários ciclos econômicos (extrativista, ouro, açúcar, café borracha) na formação de nossa nação, e também seguiu a escravidão – outra rentável empresa administrada pelos europeus – com uma única mudança: a força motriz trabalhadora passou a ser importada da África.

Segundo o autor, os primeiros escravos negros foram introduzidos no Brasil ao final da primeira metade do século XVI, aproximadamente no ano de 1538. De começo, foram pouco utilizados, contudo, com o passar do tempo e sua rentável eficiência aliada ao desenvolvimento da economia açucareira os números foram gradativamente aumento até atingirem a importação por blocos ou em massa (RIBEIRO, 2008, p. 145).

⁴ Nesta, que foi considerada pelo autor a obra de sua vida, Darcy Ribeiro apresenta a formação e o sentido do Brasil. Tentando responder a pergunta: Por que o Brasil ainda não deu certo? Ele tenta uma teoria geral que nos tornasse explicáveis em termos próprios, já que as teorizações eurocêntricas são impotentes para nos fazer inteligíveis.

De maneira contínua, reflexo de uma reestruturação mundial, o modelo escravista brasileiro foi sendo substituído pelo trabalho assalariado, fruto da revolução industrial⁵ iniciada na Inglaterra.

Seguimos, basicamente, as mudanças mundiais em relação ao trabalho. Escravidão em um primeiro momento de estruturação e formação da sociedade, passando pela abolição das corporações de ofício com a C.F de 1824, até serem editadas sucessivas leis que foram extinguindo ou cerceando a prática da escravidão. Contudo, é importante salientar as leis que antecederam a Lei Áurea, como a Lei do Ventre Livre (filhos dos escravos nascem livres) e a Lei dos Sexagenários (escravos aos atingirem os 60 anos tornam-se livres, embora de aplicabilidade mínima).

Portanto, apenas a partir da segunda metade do século XIX é que começaram a ser criadas várias medidas que acabavam por introduzir aos poucos o novo modelo de relação de trabalho, que seria o assalariado, afinal, fazia-se necessário uma população com o mínimo de poder aquisitivo a fim de poder consumir a grande quantidade de produtos gerados pela otimização do poder de produção capitalista com o advento da fábrica. Cite-se dentre as mais relevantes a própria Constituição Imperial de 1824, que abolia a corporação de ofício e a C.F de 1891, reconhecendo a liberdade de associação.

Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins aponta que, reflexo da revolução industrial, o trabalho acabou transformando-se em emprego. De maneira geral os trabalhadores passaram a trabalhar por salários. Esta nova condição social gerou reflexos no sentido de que uma nova cultura surgia e uma a antiga deveria ser desconsiderada. (2006, p. 5).

Mas nem tanto, como demonstra Martins:

Começa a haver necessidade de intervenção estatal nas relações do trabalho, dados os abusos que vinham sendo cometidos, de modo geral, pelos empregadores, a ponto de serem exigidos serviços em jornadas excessivas para menores e mulheres, de mais de 16 horas por dia ou até o pôr-do-sol, pagando metade ou menos dos salários que eram pagos aos homens. (2006, p. 6).

⁵ A Revolução Industrial aconteceu na Inglaterra na segunda metade do século XVIII e encerrou a transição entre feudalismo e capitalismo, a fase de acumulação primitiva de capitais e de preponderância do capital mercantil sobre a produção.

O autor aponta em seu estudo que em 1934 é que tivemos a primeira constituição brasileira a tratar do trabalho em si, em grande parte influenciada pela criação da OIT em 1919 e pelos “muitos imigrantes no Brasil que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários. Começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas” (MARTINS, 2006, p. 10). Note-se que na França em 1848 o trabalho já havia sido reconhecido como direito econômico e social.

Desde então, passando pela C.F de 1937, o Direito do Trabalho foi se solidificando e ganhando corpo, até, em 1943, ocorrer a promulgação da CLT-Consolidação das Leis do Trabalho, principal instrumento normativo que rege as relações de trabalho em geral e, especificamente, a relação de trabalho com vínculo empregatício. Embora não seja um código, pois consolidação é (reunião das diversas leis esparsas), a CLT é a pedra angular, legalmente falando, do Direito do Trabalho até hoje.

Várias legislações relativas ao Trabalho foram criadas após a CLT, além de algumas mudanças constitucionais, como a de 1946, que instituía os seguintes direitos: greve, estabilidade e a participação nos lucros.

Pode-se dizer que com a promulgação da atual Carta Magna, em 1988, é que o Direito do trabalho foi incluído no rol dos chamados Direitos Sociais, logo, adquirindo status de Direito Fundamental.

Nesse sentido:

(...) o Supremo Tribunal Federal entende que o Art. 7º da Constituição Federal, que disciplina os direitos sociais do indivíduo, não é passível de modificação, porque sedimenta cláusula pétrea. Em sede de ação direta de inconstitucionalidade n. 939-07/DF, ao interpretar o Art. 7º da Constituição Federal, o Supremo Tribunal Federal referiu-se aos direitos sociais como cláusulas intocáveis. Conforme consta na decisão, os direitos sociais guardam relação de continência com os direitos individuais previstos no art. 60, parágrafo 4º da Constituição, e conseqüentemente, são imutáveis. (SAKO, 2006, p. 101-106).

José Dari Krein (2001), em sua tese de mestrado pela Universidade Estadual de Campinas, também coloca:

Nos anos 80 – momento de redemocratização da sociedade brasileira e de grande expressão dos movimentos sociais –, os chamados direitos trabalhistas são ampliados. Os principais estão inscritos no capítulo VII (“dos direitos sociais”) da Constituição Federal/1998 (Cf. quadro II, p. 176). Este capítulo faz parte do título dedicado aos direitos e garantias fundamentais, ao lado dos direitos individuais e coletivos. A garantia dos direitos na Constituição dificulta a sua alteração e desregulamentação. Uma boa parte dos 24 incisos deste capítulo VII, no entanto, segundo Lobato (1998), ainda não foi regulamentada pelo Congresso Nacional.

Este brevíssimo vislumbre e resgate histórico acerca da evolução da legislação trabalhista é importante para a compreensão do momento que Direito do Trabalho atual vive pois, não há como negar, que este é influenciado pelos acontecimentos econômicos e sociais que acontecem em determinado tempo e espaço.

3 FUNÇÕES DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito não é apenas um conjunto de regras e comando a serem obedecidas. Toda norma, quando de sua edição, deve ter um propósito a ser atingido.

3.1 ECONÔMICA

A priori, há que se falar no aspecto econômico que o trabalho oferece. A única forma de remuneração daquele que não detém o capital ou o meio de produção, é a venda da sua força de trabalho, é a única faculdade que ele tem para ter um mínimo de renda.

Marx coloca algumas palavras sobre o tema:

Nas tentativas para reduzir a jornada de trabalho à sua antiga duração racional, ou, onde não podem arrancar uma fixação legal da jornada normal de trabalho, nas tentativas para contrabalançar o trabalho excessivo por meio de um aumento de salário, aumento que não basta esteja em proporção com o sobretrabalho que os exaure, e deve, sim, estar numa proporção maior, os operários não fazem mais que cumprir um dever para com eles mesmos e a sua raça. Limitam-se a refrear as usurpações tirânicas do capital. O tempo é o campo do desenvolvimento humano. O homem que não dispõe de nenhum tempo livre, cuja vida, afora as interrupções puramente físicas do sono, das refeições, etc., está toda ela absorvida pelo seu trabalho para o capitalista, é menos que uma besta de carga. É uma simples máquina, fisicamente destroçada e espiritualmente animalizada, para produzir riqueza alheia. E, no entanto, toda a história da moderna indústria demonstra que o capital, se não se lhe põe um freio lutar, sempre, implacavelmente e sem contemplações, para conduzir toda a classe operária a este nível de extrema degradação. (MARX, 2003, p. 26).

Todo trabalho – admitindo suas exceções –, via de regra, deve ser remunerado. Admitir qualquer tipo de flexibilização neste sentido é, quem sabe, admitir o regresso às formas primitivas e tenebrosas do trabalho, como a escravidão.

Exemplo disso é que, em geral, as economias mais atrasadas do mundo são as que apresentam as maiores taxas de desemprego e consequente falta de regulação trabalhista. A inversão torna a recíproca verdadeira e as economias mais desenvolvidas, são as que apresentam taxas baixíssimas de desemprego, sempre bem provido por uma política de assistência social responsável. E não se precisa ir longe à história ou usar dela, apenas basta ler um periódico para saber que apenas nos últimos tempos é que o Brasil tem conseguido melhorar seu índice de desemprego e controlá-lo, fruto, obviamente, do estável e saudável ciclo econômico que o país vive.

É válida a leitura de nota oficial, extraída do sítio oficial do Ministério do Trabalho e Emprego:

Brasília, 16/09/2009 - Segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), em agosto foram criados no Paraná 14.437 empregos celetistas, equivalente crescimento de 0,66% em relação ao estoque de assalariados com carteira assinada do mês anterior. Os setores de atividade que mais contribuíram para este resultado foram Serviços (5.475), Indústria de Transformação (3.864), Comércio (3.116) e Construção Civil (2.025). Os dados foram divulgados nesta quarta-feira (16), pelo ministro do Trabalho e Emprego, Carlos Lupi, em Brasília. (BRASIL, MTE, 2009).

Também:

O que garante o crescimento econômico é a massa salarial do trabalhador, que é o maior consumidor do país e faz o dinheiro circular. Por isso eu digo que, levando em conta os dados econômicos e o panorama que se apresenta, é possível que tenhamos recorde absoluto de empregos em 2010.(BRASIL, MTE, 2009).

E ao final:

Em agosto foram gerados 242.126 novos empregos no Brasil. Setor de Serviços é o que mais gera empregos e São Paulo é o estado que mais contrata. Construção Civil bate recorde.As medidas adotadas pelo governo surtem efeito na Construção Civil, onde foram criados 39.957 postos de trabalho, recorde para toda a série do Caged e maior taxa de crescimento entre todos os setores (1,96%). "Os setores da Construção Civil, Serviços e Comércio vão dar sustentabilidade para o crescimento. A indústria automobilística foi insensível durante o processo de crise e agora paga o preço pagando duas contas, uma para demitir e outra para recontratar", comentou o ministro.Setores - Com 85.568 empregos gerados (0,66%), o setor de Serviços obteve o segundo maior saldo da série para o mês, decorrente da expansão de todos os segmentos que integram o setor,

com destaque para os Serviços de Comércio e Administração de Imóveis (25.732), Serviços de Alojamentos e Alimentação (21.885) e Serviços de Ensino (19.156). A Indústria de Transformação foi o segundo setor a gerar mais empregos, com incremento de 66.564 postos de trabalho (0,92%), segundo melhor desempenho da série histórica do Caged para o período e o melhor mês do ano. Os destaques são a Indústria de Produtos Alimentícios (22.614), Indústria Têxtil (9.238), Indústria de Calçados (8.974) e Indústria Metalúrgica (5.982), que apresentaram o segundo melhor desempenho para o período. As indústrias Química (5.866) e de Papel e Papelão (2.023) revelaram saldos recordes no período.

O setor Comércio (56.813) obteve o melhor resultado da série histórica do Caged para o período, resultado da geração recorde do emprego do Comércio Varejista (47.282) e Atacadista (9.531). O único setor com saldo negativo foi a Agropecuária (-11.249), devido fatores sazonais relacionados à entressafra no Centro-Sul. (BRASIL, MTE, 2009).

O Paraná recebe algumas considerações:

O Paraná apresentou o melhor resultado da Região Sul no mês de agosto e o 4º em nível nacional, ficando atrás de São Paulo (77.983), Pernambuco (18.990), Rio de Janeiro (15.841). Já nos primeiros oito meses do ano, houve acréscimo de 61.870 postos, o melhor desempenho da Região Sul. (BRASIL, MTE, 2009).

Não é possível negar a relação que existe entre economia e trabalho, além de que este tem uma importante função a cumprir para o bom funcionamento do primeiro.

O trabalho é, como dito acima, importante para que a grande massa da população economicamente ativa esteja, efetivamente, ativa. Sem trabalho, não há consumo e, portanto, sem consumo, não há que se falar em uma economia saudável.

Um sistema não pode funcionar se uma de suas partes está desregulamentada, fragmentada e sem seu correto funcionamento. O trabalho tem uma importante função econômica no sentido de que uma relação de trabalho que possua trabalhadores fortes (em seus empregos) permite que estes também consumam e aqueçam a economia de maneira contínua e sustentável.

As medidas flexibilizantes buscam, basicamente, a redução de custos sem sensibilidade ao impacto social que ocorrerá. Como demonstrado acima e no que está por vir, o vínculo trabalhista sólido é importantíssimo para o bom

funcionamento da economia, logo, o argumento dos favoráveis à flexibilização sem limites estão, no fim das contas, prejudicando-se.

É importante trazer a lição de Antonio Fabrício de Matos Gonçalves (2004), que analisa em sua obra vários países que adotaram medidas flexibilizantes, um deles, a Espanha:

Como visto, o número de contratos com prazo determinado era bastante elevado. O reflexo disso foi sentido pelo comércio espanhol, pois não se fazem vendas a prazo para quem não possua garantias. Nesse caso, os fundamentos econômicos da flexibilização fizeram como vítima a própria economia do país.

É interessante a leitura de Ermida Uriarte (2002, p. 9) na descrição do que ocorreu na Espanha com a flexibilização:

A Espanha começou seu processo flexibilizador, como foi dito ontem – e é verdade –, com um governo socialista, no ano de 1984. Nesse momento, o desemprego na Espanha era de 10%. Foram quatorze anos de política flexibilizadora, e o desemprego não diminuiu, mas subiu para 22%, segundo números oficiais. A oposição, como sempre, dizia que era mais. Mas vamos falar dos números do governo. O desemprego chegou a 22%, até que um governo conservador, pró-empresarial, o de Aznar, resolveu, então, parar com isso.

Em sentido contrário da flexibilização, bem demonstra Jose Krein (2001), como pode o pleno emprego ter efeitos muito mais benéficos:

O arranjo econômico keynesiano ou social-democrata, construído no pós-guerra, possibilitou um crescimento econômico ímpar na história do capitalismo, tendo como um dos objetivos centrais a promoção do pleno emprego. A capacidade do Estado de controlar as taxas de juros e os gastos públicos permitia que retrações nas atividades pudessem ser logo superadas, levando a economia ao pleno emprego. O pleno emprego não foi só fruto das políticas monetárias e fiscais, mas, através da ampliação das políticas sociais (saúde, educação, transporte, habitação, etc.). O Estado tornou-se um grande empregador.

Igualmente, afirma Krein (2001, p.6) em sua tese que o padrão de produção em massa aliado a um padrão de consumo igualmente em massa permite que o Estado aumente seus gastos sociais (o que garante um salário indireto) e crie um sistema de proteção social. Além disto, coloca que há

incorporação, através do processo de contratação coletiva, de parte dos ganhos da produtividade nos salários destes trabalhadores.

Este modelo de estruturação da produção em conjunto com o processo de negociação e regulação pelo Estado tornou possível que o mercado de trabalho fosse dominado pelo assalariamento, o que leva a uma organização social mais paritária e articulada em relação aos interesses dos trabalhadores.

O que impacta diretamente em toda a cadeia produtiva e é essencial, inclusive aos empregadores, sem falar na máquina estatal.

Embora o conceito de flexibilização ainda nem tivesse sido desenvolvido à época, se for feita a devida contextualização, já se pode ver a tendência expressa nas palavras de Marx (2003):

Durante as fases de baixa dos preços no mercado e durante as fases de crise de estagnação, o operário, se é que não o põem na rua, pode estar certo de ver rebaixado o seu salário. Para que não o enganem, mesmo com essa baixa de preços no mercado, ver-se-á compelido a discutir com o capitalista em que proporção se torna necessário reduzir os salários. E se durante a fase de prosperidade, na qual o capitalista obtém lucros extraordinários, o operário não lutar por uma alta de salários, ao tirar a média de todo o ciclo industrial, veremos que ele nem sequer percebe o salário médio, ou seja, o valor do seu trabalho. Seria o cúmulo da loucura exigir que o operário, cujo salário se vê forçosamente afetado pelas fases adversas do ciclo, renunciasse ao direito de ser compensado durante as fases prósperas (...)

Ainda:

Seria um absurdo considerá-lo como mercadoria para certas coisas e, para outras, querer excetuá-lo das leis que regem os preços das mercadorias. O escravo obtém uma quantidade constante e fixa de meios de subsistência; o operário assalariado, não. Ele não tem outro recurso senão tentar impor, em alguns casos, um aumento dos salários, ainda que seja apenas para compensar a baixa em outros casos. Se espontaneamente se resignasse a acatar a vontade, os ditames do capitalista, como uma lei econômica permanente compartilharia de toda a miséria do escravo, sem compartilhar, em troca, da segurança deste.

Especificamente, no caso brasileiro, temos o enorme recurso do FGTS⁶, que, em termos econômicos, permite ao governo uma ampla

⁶ Criado em 1967 pelo Governo Federal o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) abrange todo trabalhador brasileiro com contrato de trabalho formal, regido pela CLT e, também, trabalhadores rurais, temporários, avulsos, safreiros e atletas profissionais. O fundo é

capacidade de financiamento na economia, principalmente nos ramos da construção civil, além de infra-estrutura e saneamento.

Segue nota, extraída no sítio oficial do FGTS (2009):

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) aplicou, no primeiro semestre deste ano, quase R\$ 7 bi em habitação popular e R\$ 653,39 milhões em saneamento básico. Os recursos originaram quatro grandes obras de esgotamento sanitário, mais de 170 mil imóveis e geraram mais 576 mil empregos.

Até o fim de 2009, a expectativa é de R\$ 45,24 bilhões em investimentos. Desse total, R\$ 19 bi é para a habitação popular, R\$ 4,6 bi ao saneamento básico, R\$ 1 bi à infraestrutura e R\$ 20,6 bi a outras áreas, como o FI-FGTS e descontos nos financiamentos a pessoas físicas.

Entre os resultados obtidos, destacam-se os investimentos por meio dos programas habitacionais Carta de Crédito e Apoio à Produção, que chegaram a R\$ 5,2 bi. O total representa um crescimento de 49% em relação ao mesmo período de 2008.

A quantidade das contratações destinadas a famílias com renda mensal de 1 a 3 salários mínimos também apresentou aumento de quase 100%. Para a faixa de renda entre 3 e 5 salários, o crescimento dos investimentos foi de 77%. Os números mostram que as famílias com as menores rendas atualmente são as mais beneficiadas pelos investimentos com recursos do Fundo de Garantia.

(...)

O destaque é para a geração e transmissão de energia, ferrovias, portos, rodovias, saneamento e infraestrutura complementar, com estimativa de geração de 950 mil novos empregos diretos e indiretos.

Nossos trabalhadores têm seus empregos rígidos, consumindo e construindo. Geram mais empregos e movimentam a economia.

A constatação acima é apenas um pequeno exemplo de como o trabalhador tem um importante papel a desempenhar na economia, seja direta, seja indiretamente.

Para tanto, há que se fazer uma crítica e observar com atenção medidas extremadas que visem, sem o devido cuidado com impacto social e econômico, diminuir ou até mesmo dizimar direitos trabalhistas, visto que estes, por si, geram forte impacto na economia. Notório e criticável é o posicionamento adotado por alguns autores⁷ que defendem, por exemplo, uma

constituído de contas vinculadas, abertas em nome de cada trabalhador, quando o empregador efetua o primeiro depósito. O saldo da conta vinculada é formado pelos depósitos mensais efetivados pelo empregador, equivalentes a 8,0% do salário pago ao empregado, acrescido de atualização monetária e juros.

⁷ José Pastore é um destes autores (senão o principal). Sociólogo de grande destaque no meio acadêmico e na mídia televisada ou escrita, capitaneia corrente que defende políticas radicais de flexibilização trabalhista como fator de redução dos custos no Brasil.

redução extremada de custos e aplicação direta do conceito de flexibilização para os direitos trabalhistas, como a redução da contribuição do FGTS para 2%.

Nos EUA também é possível fazer uma comparação do trabalho como maneira de ajudar a aquecer a economia. Bezerra (2006, p. 94-95) faz relevantes considerações sobre o assunto em sua dissertação de Mestrado:

(...) os trabalhadores dos EUA foram responsáveis pela vigorosa retomada do crescimento norte-americano na década de 1990, praticamente dobrando a sua produtividade em relação ao último surto de crescimento ocorrido 30 anos antes
(...) Durante aquela década, o PIB americano cresceu cerca de 4% na média anual (resultado ainda mais relevante se considerada a crise da década anterior) e os lucros das empresas cresceram notavelmente.

É possível inferir que estes conceitos se aplicam a nível mundial, não sendo caracterizados como um fenômeno localizado ou temporário. Bezerra conclui que no período de incremento da produtividade no trabalho é houve grande crescimento do lucro das empresas, o que, por si só, leva a diminuição do nível de desemprego, gerando uma cadeia de resultados positivos.

Em contrapartida ao esforço dos trabalhadores norte-americanos o autor destaca que o custo deste incremento econômico foi suportado unicamente por eles; contudo, foram:

(...) beneficiados de modo muito limitado, por causa das ameaças patronais de fechar estabelecimentos ou de realocar os mesmos para áreas menos sindicalizadas (especialmente para o México, a partir da assinatura do NAFTA, e mais tarde também para a China)". Pesquisas mostraram que os assalariados norte-americanos estiveram três vezes mais inseguros em relação aos seus postos de trabalho que durante a recessão de 1980-1981. Cerca de 90% dos trabalhadores se mostravam temerosos de perder o emprego, enquanto 80% chegavam a temer pelos empregos das novas gerações. (BEZERRA, 2006, p. 94-95).

Percebe-se nos breves trechos citados do estudo do autor que o capital se utiliza de sua força dominante na sua busca pelo lucro.

Não foram poucas as vezes onde o único dialogo encontrado foi a ameaça de transferência dos estabelecimentos, tudo voltado a fazer uma grande pressão sobre o trabalhador que, até pouco tempo atrás, ajudava a empresa de todas as maneiras possíveis.

É visível o contraste entre a conduta dos dois sujeitos no processo (empregado e empregador). Enquanto o primeiro tenta de todas as maneiras contribuir como melhor pode, o segundo sempre tenta solapa-lo e explorá-lo, seja através da ameaça de busca de locais menos sindicalizados, o que enfraquece a categoria em questão e gera insegurança, seja através de exigências como aumento exorbitante de produção sem a devida contrapartida.

3.2 SOCIAL

O ponto anterior leva à conclusão de que o trabalho, além de econômica, tem uma importante função social a ser desenvolvida.

Sérgio Pinto Martins coloca:

(...) a partir do término da Primeira Guerra Mundial, surge o que pode ser chamado de constitucionalismo social, que é a inclusão nas constituições de preceitos relativos à defesa social da pessoa, de normas interesse social e de garantia de certos direito fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho. (2006, p.8).

No Brasil os direitos trabalhistas – com abrangência total no vínculo empregatício em si –, embora em artigo subsequente aos direitos sociais, são confundidos com estes, logo, quem tem garantia de direito social é o trabalhador do mercado formal. Nesse sentido, faz-se necessária a proteção dos direitos trabalhistas até porque a proteção deste leva a proteção daqueles. O autor posiciona a constituição mexicana de 1917⁸ como a primeira a tratar do

⁸ A Carta Política mexicana de 1917 foi a primeira a atribuir aos direitos trabalhistas a qualidade de direitos fundamentais, juntamente com as liberdades individuais e os direitos políticos (arts. 5º e 123). A importância desse precedente histórico deve ser salientada, pois na Europa a consciência de que os direitos humanos têm também uma dimensão social só veio a se firmar após a grande guerra de 1914-1918.

tema, propiciando ao trabalhador: jornada de oito horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes de trabalho (MARTINS, 2006, p. 8).

Seguindo a tendência mexicana, surge a igualmente pioneira Constituição de Weimar⁹, que trazia, por parte dos trabalhadores, através de autorização para formação de blocos de coalização destes, a disciplina de participação na gestão da empresa; este diploma tratou também da representação dos trabalhadores na empresa, além da criação de vários sistemas de segurança social em conjunto com a colaboração dos trabalhadores na fixação dos salários e as demais condições de trabalho (MARTINS, 2006, p. 8).

Neste sentido, o Estado de Bem-Estar Social acabou por se fortalecer ao longo das décadas subseqüentes, principalmente no período após segunda guerra mundial.

Krein (2001, p. 74) faz uma análise desta questão e seus efeitos no Brasil:

O reordenamento da política social, promovido pelo regime militar a partir das reformas sociais da década de 60, aprofunda uma estrutura de financiamento da área social fortemente assentada em contribuições sobre a folha de salários. O regime militar cria novos fundos sociais compulsórios, vinculados à folha de salários, tais como: o FGTS (1966), o salário educação, a contribuição ao Inbra, as taxas sobre acidentes de trabalho (1967) e o Pis/Pasep (1970). Promove, também, incentivos fiscais para ampliar a remuneração indireta, tais como os incentivos fiscais ao PAT – Plano de Alimentação do Trabalhador (1976 – Lei 6321). O dinamismo econômico, com o bom desempenho do emprego assalariado com registro em carteira e do nível real dos salários, torna-se uma condição básica para a expansão dos gastos sociais (...).

O autor descreve em sua tese que os gastos estatais com a assistência social (em sentido amplo) são sustentados por contribuições ligados ao trabalho, seja de maneira direta, seja indireta.

⁹ A Constituição de Weimar surgiu como fruto da 1ª grande guerra mundial (1914-1918). O Estado Democrático Social, cujos parâmetros já haviam sido delineados pela Constituição Mexicana de 1917, adquiriu com a Constituição Alemã de 1919 uma melhor estruturação.

Coloca, também, a relação existente entre um e outro, mas no sentido inverso.

Jose Dari Krein (2001, p. 74) afirma que uma queda no desempenho econômico e, conseqüentemente na remuneração do trabalho em si (além de postos de trabalhos formais com capacidade contributiva), exigiria uma maior política de assistência social (novamente em sentido amplo); contudo, ocorre que a própria política estatal em relação aos gastos sociais está ligada as contribuições sobre a folha de salários. Isto acabaria por aumentar o uso destes serviços sem a devida contraprestação. Gera, portanto, a necessidade de prestação destes serviços que é suprida no ramo particular. Estes, por sua vez, são oferecidos apenas aos que têm um potencial de renda elevado em relação ao padrão geral da população. É o que descreve, com destaque para um aprofundamento deste fenômeno sentido em maior grau na década de 1980:

A maior abrangência dos serviços públicos, então, acaba coincidindo com uma queda na sua qualidade, levando os setores com maior renda (classe média e alta) a abandonarem, progressivamente, os serviços públicos e apostarem nos serviços privados (escola particular, plano de saúde, transporte em carro próprio etc.). (KREIN, 2001, p. 74).

Vários são os sentidos que este tema traz à tona. O trabalhador comum dedica sua vida à determinada empresa, segue carreira, galga degraus e, à sua maneira, à medida que o tempo passa a seu empregador detentor do meio de produção acumula riqueza, ele, como explorado, também o faz. Sua posição, socialmente falando, é incrementada, portanto, à medida que é agregado valor ao seu trabalho.

Nesse sentido, é importante trazer a lição de Sergio Pinto Martins, que define como uma das prioridades para o Direito do Trabalho assegurar melhor condição do trabalho (seja através de sua correta regulação, seja através de prover condições de manutenção do salário, principalmente pela negociação coletiva ou garantir salubridade para no ambiente laboral) além de incremento na função e condição social do trabalhador.

A finalidade do Direito do Trabalho é assegurar melhores condições de trabalho, porém não só essas situações, mas também condições sociais ao trabalhador.

Assim, o Direito do Trabalho tem por fundamento melhorar as condições de trabalho dos obreiros e também suas situações sociais, assegurando que o trabalhador possa prestar seus serviços num ambiente salubre, podendo, por meio de seu salário, ter uma vida digna para que possa desempenhar seu papel na sociedade.

O Direito do Trabalho pretende corrigir as deficiências encontradas no âmbito da empresa, não só no que diz respeito às condições de trabalho, mas também para assegurar uma remuneração condigna a fim de que o operário possa suprir as necessidades de sua família na sociedade. Visa o Direito do Trabalho melhorar essas condições do trabalhador. (MARTINS, 2006, p. 17).

Este tema chama atenção, pois a função social do trabalho é de um valor inestimável para a sociedade como um todo (tanto que o autor coloca que há uma transcendentalidade deste ramo do direito em relação à empresa, expandindo-se e atuando no desempenho do trabalhador como ator social com condições de prover para si e sua família uma vida digna), sendo que seu correto desempenho só poderá ser alcançado através de sua efetivação. Esta, por sua vez, não se dá apenas no campo regulatório, com a elaboração de normas, portarias ou leis; é preciso, também, que ocorra uma política de fiscalização coerente para garantir a efetividade destas normas.

Krein também tece valiosas considerações:

Hoje, no geral, há uma releitura dos conceitos e princípios do Direito. Historicamente, o Direito do Trabalho tem, essencialmente, uma função protetora do trabalho, por entender que o trabalhador individualmente é mais frágil do que seu empregador, dada a assimetria de poder característica do sistema capitalista. A lei, teoricamente, tem a função de garantir condições para o exercício da vontade coletiva. Mas, nos últimos anos, o Direito do Trabalho, dada a hegemonia flexibilizadora e liberalizante, passa a ter um novo significado, em que a preservação do emprego e dos direitos está subordinada à lógica de competitividade da empresa (do capital) e não tem como elemento fundamental a defesa dos trabalhadores contra o poder do capital. (KREIN, 2001, p. 27).

É valiosa a lição acima, trazida por Krein, porque demonstra que o papel desempenhado pelo trabalhador necessita de uma proteção legal, visto que o sistema econômico ao qual este está obrigatoriamente subordinado (capitalista) o coloca em uma posição de desigualdade em relação à outra

parte, que seria o capitalista detentor do meio de produção. As medidas flexibilizantes, reflexo de política liberal no cenário macroeconômico, são mais um exemplo de meios de assédio utilizados contra a parte (trabalhador) hipossuficiente nesta relação.

Deste aspecto podemos levar a outros. Em uma sociedade com um nível de trabalho e emprego verifica-se que o Trabalho se faz uma poderosíssima forma de pacificação social, e não raro vale citar que foi nas mais acentuados períodos de desemprego é que a insatisfação geral se instalou, propiciando o ambiente perfeito para fomentar a guerra¹⁰ e outras formas de agressão injustificada, por exemplo.

Jose Dari Krein destaca algumas palavras sobre o tema:

O período situado entre os anos 50 e 64 – em um outro contexto político, marcado pelo revigoramento do movimento sindical – é de luta pela efetivação de diversos direitos trabalhistas, desenvolvendo-se um processo de incorporação social de parcelas da força de trabalho urbana, principalmente no que diz respeito à legislação trabalhista, previdenciária e do salário mínimo tipo salário suficiência. Mesmo assim, é importante ressaltar que o ‘acesso aos ganhos de natureza política e social era subordinado ao vínculo legal de trabalho’ (Pochmann, 1995:182). Neste período, em que são construídas as bases para a industrialização pesada e o movimento sindical adquire maior dinamismo, são também introduzidos alguns novos direitos sociais, bastante significativos e prevaletentes até os dias atuais, tais como o 13º terceiro salário, o aviso prévio, o salário família e a elevação do poder de compra do salário mínimo. (KREIN, 2001, p. 73).

Em vista disto é que se faz mister destacar a importante ferramenta no controle e pacificação social que o trabalho é; sendo necessária e valiosa sua regulação e aprimoramento pelo Direito do Trabalho. O capital sempre busca o lucro, não importa onde e a que custo social.

Neste sentido, Krein (2001, p. 75):

Os anos 90, com as mudanças estruturais ocorridas na sociedade brasileira a partir da adoção de um projeto conservador de desenvolvimento, são caracterizados, não pela regulamentação dos

¹⁰ É notório que uma das bases do discurso nazista utilizado para sua ascensão na Alemanha seria a solução do desemprego que assolava o país naquela época.

direitos aprovados na Constituição de 88, mas pelas tentativas de desregulamentação destes. O ponto culminante desta visão é consubstanciado na proposição de flexibilizar o artigo 7º da CF/88. O ataque aos direitos trabalhistas consagrados significa que a força de trabalho é encarada como custo e não como agente fundamental no processo de produção e os direitos não como um elemento de diminuição das desigualdades sociais e de incorporação nos ganhos de produção e produtividade para aumentar a qualidade de vida do conjunto da sociedade.

Os anos 1990 foram marcados por um período de adoção, com destaque para o Brasil, de ampla e profunda política neoliberal, que é oposta ao espírito progressista e protetivo do legislador e da sociedade que foram marcantes na Constituição Federal de 1988. Ressalte-se que esta a Carta Magna propiciou lugar de destaque ao trabalhador, até porque através dela que os direitos trabalhistas foram comparados aos sociais que, por sua vez, foram elevados ao *status* de fundamentais.

Exemplo contrário ao espírito constitucional disto são as séries de medidas flexibilizadoras e desregulamentadoras que foram implementadas na década passada e nos primeiros anos da década atual. Neste sentido:

A desregulamentação, a flexibilização de normas e a tolerância às alterações constitucionais vedadas tem ensejado freqüentes atentados à ordem social e à dignidade humana. Os direitos do homem, embora assegurados na Constituição e em inúmeros instrumentos de proteção, atualmente estão fragilizados, e muitas vezes somente podem adquirir figura positiva por meio de prestações positivas da jurisdição. Não poderá a sociedade permitir jamais que o Poder constituinte derivado ignore os limites traçados pelo ordenamento constitucional, e que institua mudanças menos favoráveis, afastando ou precarizando os direitos sociais, impor mudança contra a Constituição, em flagrante retrocesso social. (SAKO, 2006, p. 101-106).

É visível que o espírito constitucional de 1988 não se confunde de maneira alguma, por mais que se argumente e se elaborem teorias, com medidas que visem aniquilar os direitos e garantias do trabalhador.

4 SINAIS DE INSATISFAÇÃO GERAL

Nos idos dos anos 60 o modo de produção capitalista ocidental, baseado no Fordismo e no seu velho antecessor Taylorismo, começa a entrar em colapso.

Jose Dari Krein (2001, p. 26), observa que:

Durante os chamados 'anos dourados' do capitalismo, o mundo parecia bem mais previsível: em massa eram a produção, o consumo, e a própria norma trabalhista. Mas, como se trata do sistema capitalista, este deve ser considerado um período excepcional e único na sua trajetória histórica, inclusive porque estava pressionado por um contexto bem particular, como explicitado acima. Único, pois se conseguiu avançar na sua regulação e atenuar a sua característica intrínseca de produzir desigualdades. Mesmo assim, por um lado, os ganhos foram distribuídos de forma desigual entre as classes sociais internas em cada país e entre as nações centrais e os países periféricos. Por outro lado, boa parte das políticas sociais e até do sistema de regulação, tais como a norma social de consumo e o processo de negociação coletiva, foi funcional para a acumulação capitalista e o funcionamento do padrão de industrialização americano. Por exemplo, a regulação social possibilitou a disciplina de certos elementos de concorrência entre as empresas.

Prossegue Krein afirmando que:

Nos anos 80, há uma interrupção deste processo de estruturação do mercado de trabalho através do avanço do assalariamento. Apesar de o nível de emprego não ter caído abruptamente na década, começa a evidenciar-se uma inversão no processo de estruturação do mercado de trabalho, com crescimento do trabalho sem registro e outras ocupações precárias. Além disso, há uma mudança na composição das ocupações. O setor industrial e a construção civil perdem espaço para o setor do comércio, serviços sociais e setor público. Também cresce o trabalho por conta própria e o número de empregadores. Nos anos 90, a tendência é de aprofundamento da desestruturação do mercado de trabalho, com a perda de importância do trabalho assalariado, o crescente desemprego e a criação de postos de trabalho mais precários. (2001, p. 73).

Com a crise estrutural do capital, precedida por um período único na história do capitalismo, ocorre um processo de reestruturação do modelo de

produção, com conseqüências para o mercado de trabalho. Vale o resgate, em breves, porém importante momentos, dos ciclos de evolução do modo de produção, até a década de 70 do século XX, onde o toyotismo se fez presente.

Gonçalves (2004, p. 72) define o taylorismo como a retirada do controle de produção dos operários através de uma fragmentação que não lhe permite compreender todo o processo que envolve a cadeia produtiva. A motivação para tanto é o aumento do poder hegemônico do empregador sobre o operário.

Taylor elabora uma teoria perfeita para este pensamento, que é a medição e estudo de cada movimento que o operário faz, dividindo e cronometrando o trabalho na incessante busca de diminuição dos movimentos para racionalização e conseqüente maximização da produção tornando-o mais racional.

Gonçalves, citando, Rago, destaca que:

Taylor conclui que o saber operário era uma arma de luta dos trabalhadores americanos e que deveria ser apropriado pelo capital, transferido, sistematizado e classificado pela Direção Científica. Através desta expropriação, o operário perde totalmente o controle técnico do processo de produção, instrumento mais poderoso de resistência que ainda detinha no interior da fábrica, dando continuidade assim ao longo processo de expropriação do trabalho que é a história do capitalismo (2004, p. 73).

Ainda Gonçalves (2004, p. 74) aponta que o modelo de produção taylorista se encaixava perfeitamente com as necessidades do capital naquele período. Este sistema de produção possibilitou uma maior pressão por parte do capitalista junto ao operário no sentido de que a racionalização do trabalho permitiu uma maior acumulação de riqueza. A desapropriação do saber técnico também possibilitou um início de fragmentação do conhecimento, tornando os empregados mais desqualificados e permitindo a redução de custos com a contratação destes.

Todavia, o capitalismo acabou por encontrar um beco sem saída no taylorismo, que fez com a produção tivesse um salto quantitativo imenso, mas não conseguia fazer o consumo acompanhar a capacidade produtiva resultante da sistematização racional da produção. Fazia-se necessário encontrar uma saída em um meio de produção que produzisse bastante e de maneira barata possibilitando ao trabalhador consumir, aumentando ainda mais os lucros.

E veio o sucessor do Taylorismo, o fordismo, conforme aponta Antonio Fabrício de Matos Gonçalves:

O objetivo desse empresário é fabricar o modelo de seu auto-móvel, por um preço baixo, para que fosse adquirido em massa. Para viabilizar tal projeto, Ford tem pela frente um grande desafio, transformar o processo produtivo existente, que era lento, encarecendo o valor final do veículo (2004, p. 74).

Para Ricardo Antunes (1997, p. 17):

O fordismo fundamentalmente com a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo deste século, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro fordista e produção em serie taylorista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo do trabalho; pela existência das unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões. Menos do que um modelo de organização societal, que abrangeria igualmente esferas ampliadas da sociedade, compreendemos o fordismo como o processo de trabalho que, junto com o taylorismo, predominou na grande industriaria capitalista ao longo deste século.

O fordismo foi revolucionário à sua época, considerando que impulsionou os níveis de produção e consumo de maneira inigualável na história, tornando-se, aparentemente, equilibrado e auto-sustentável (tanto que sua utilização perdurou por mais de um século e até agora, mesmo nos EUA, podemos encontrar modelos fabris de grandes corporações (como a Ford e a GM), pautados unicamente nele). Pela primeira vez este sistema permitiu que o operário, em certa medida, adquirisse os bens que produzia.

Ocorre, entretanto, que o capitalismo é permeado por várias fases, sejam de prosperidade, sejam de dificuldade. Um dos maiores problemas que este sistema econômico cria é que, mesmo nas suas fases áureas e prósperas, sua própria estrutura de acumulação de riqueza com geração contínua de desigualdade funciona como um desastre previsto a longo prazo. Como visto em vários períodos da humanidade, não poderia, com o fordismo, ser diferente.

A partir da década de 70 do século XX o colapso do modelo de produção capitalista baseado no fordismo se iniciou.

Vários são os estudiosos que buscam uma maneira de explicar a crise estrutural que viveu o capital a partir da segunda metade da década de 60 do século passado.

Mas antes, cite-se Marx (2003, p. 27), brevemente:

Sabeis todos que, por motivos que não me cabe aqui explicar, a produção capitalista move-se através de determinados ciclos periódicos. Passa por fases de calma, de animação crescente, de prosperidade, de superprodução, de crise e de estagnação.

Vale a lição de Chesnais (In SANTOS et al, 1999):

- 1) queda da taxa de lucro, dada, dentre outros elementos causais, pelo aumento do preço da força de trabalho, conquistado durante o período pós-45 e pela intensificação das lutas sociais dos anos 60, que objetivavam o controle social da produção. A conjugação desses elementos levou a uma redução dos níveis de produtividade do capital, acentuando a tendência decrescente da taxa de lucro;
- 2) o esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção (que em verdade era a expressão mais fenomênica da crise estrutural do capital), dado pela incapacidade de responder à retração do consumo que se acentuava. Na verdade, tratava-se de uma retração em resposta ao desemprego estrutural que então se iniciava;
- 3) hipertrofia da esfera financeira, que ganhava relativa autonomia frente aos capitais produtivos, o que também já era autonomia frente aos capitais produtivos, o que também já era expressão da própria crise estrutural do capital e seu sistema de produção, colocando-se o capital financeiro como um campo prioritário para a especulação, na nova fase do processo de internacionalização;
- 4) a maior concentração de capitais graças as fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas;
- 5) a crise do welfare state ou do 'Estado do bem estar social' e dos seus mecanismos de funcionamento, acarretando a crise fiscal do Estado capitalista e a necessidade de retração dos fastos públicos e sua transferência para o capital privado;
- 6) incremento acentuando das privatizações, tendência generalizada as desregulamentações e a flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho, entre tantos outros elementos contingentes que exprimiam esse novo quadro crítico.

Rapidamente, o capital responde e começa a se movimentar. Com a reestruturação de 70, veio a flexibilização trabalhista, mais uma saída para curar a doença, que, segundo Antonio Fabrício de Matos Gonçalves, considera que “o capital pode ser comparado a um animal, a crise do capital talvez possa ser comparada a uma doença, e quando o animal adoece, ele precisa procurar

a cura, via de regra, se mexendo, saindo de onde está. E como anteriormente, o animal se mexerá de novo.” (GONÇALVES, 2004, p. 78).

Do período pós 2ª Guerra Mundial até metade da década de 1960 foram estáveis as relações entre capital e trabalho, fruto do desenvolvimento econômico mundial. Era o reinado e o auge do modelo de produção fordista, com um que de seu predecessor o taylorismo. O Estado de Bem Estar Social também se encontrava bem sedimentado, e era pacífico que este deveria existir e ser ativo na vida da sociedade.

Contudo, aquele fordismo que encontrou o auge de produção na Segunda Guerra mundial, considerando a vasta demanda por materiais e produtos industrializados que a guerra pedia, acabou por não se sustentar com o final do conflito e a conseqüente redução de consumo.

Uma saída fazia necessária, até porque o primeiro a agir é o capital que, quando vê seus lucros reduzidos, ou uma perspectiva de redução, reforma-se e adapta-se às novas condições impostas.

Surge, então, o Toytismo, fruto da reestruturação produtiva para combater a crise estrutural do capital iniciada a partir do fim da década de 60.

Antonio Fabrício de Matos Gonçalves (2004, p. 83) faz importantes apontamentos:

A mudança é visível. Ao invés de produção em massa, homogênea, com fábricas verticalizadas e operários-massa, desabrocha um modelo diferente, com um estilo de produzir marcado pelo alto padrão tecnológico (revolução da microeletrônica), capital horizontal, terceirização e a idéia de células de produção, substituindo o trabalho mecânico do homem.

Agora a filosofia é outra. Todos os empregados têm que estar imbuídos e externamente envolvidos como projeto da empresa. Além da força física, este modelo quer o saber do trabalhador.

Uma visão totalmente diferente do fordismo, senão oposta. Ao contrário da rigidez, repetição e força do antigo sistema, este novo modelo de produção é pautado na flexibilidade, mobilidade, agilidade e leveza.

Chesnais (apud KREIN, 2001, p. 32), ressalta que:

Em outras palavras, as grandes e médias empresas repassam atividades e funções para outras, através da terceirização, da subcontratação, da organização dos condomínios industriais e do consórcio modular. Assim, em termos gerais, ocorre uma concentração e centralização de capital com desconcentração da produção e aumento da flexibilidade organizacional (Standing, 1999). As grandes corporações tornam-se mais complexas e, segundo Chesnais (1994), além de um processo de fusões e incorporações, tornaram-se multinacionais (seu espaço de realização dos lucros encampa vários países, mas sua capacidade global está ancorada em países onde há consistência macroeconômica e sólidos fundamentos industriais e tecnológicos) e multifuncionais, assumindo, ao mesmo tempo, funções produtivas, comerciais e financeiras e promovendo uma organização em rede, com estratégias globais e não só nacionais. Somando-se a isto, as grandes corporações, além de buscarem a racionalização produtiva, procuram aproveitar as oportunidades de valorização do capital nos mercados financeiros.

Há que se mencionar as sábias palavras da Professora Aldacy Rachid Coutinho, ao destacar que:

O processo de reengenharia necessita de um novo perfil de empregado, deixando de lado o paradigma do empregado referencia da CLT, 'subordinado', apenas destinatário do poder de comando e direção, para adotar o trabalhador eficiente, produtivo, que assume responsabilidades e age independentemente do comando, atendendo às demandas do mercado, em uma estrutura de organização flexível (1997, p. 101-120).

Coriat descreve o Toyotismo:

É efetivamente no contexto do começo dos anos 50, marcados, lembremo-nos, pelas demissões em massa e pelo aumento das encomendas de guerra endereçada à casa Toyota, que nasce verdadeiramente o sistema Kan-Ban. Os fornecimentos especiais destinados às tropas norte-americanas serão uma ocasião propícia à elaboração de um dos elementos chave que asseguram o funcionamento do sistema Kan-Ban. Por questões já indicadas, Toyota escolhe enfrentar este brutal aumento da demanda sem aumentar seu pessoal. Assim sendo, a única via aberta era a de uma racionalização do trabalho apoiada no maior rendimento possível do trabalho vivo, centrado não na repetição de tarefas mas na sua ampliação em fórmulas como aquelas já experimentadas no setor têxtil. Baseando-se na manipulação ou na observação simultânea de várias máquinas diferentes, esta via permitia, eficazmente, maximizar as taxas de ocupação das ferramentas e dos homens. (CORIAT, 1994, p. 55).

O toyotismo é quem primeiro traz conceitos de flexibilização aplicados não somente à tecnologia ou ao modo de produção, mas também a todos os componentes do sistema, tal como os trabalhadores e ao próprio capital. No fordismo rígido, víamos o capital aplicado principalmente na expansão e aquisição das ferramentas produtivas. O novo sistema toyotista aproveita, também, o amplo uso dos mercados financeiros e especulação de valores.

5 REESTRUTURAÇÃO DO MODELO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA E SEUS EFEITOS JUNTO AO DIREITO DO TRABALHO

Devidamente, nas melhores palavras, situados os temas econômico e social, faz-se necessário passar à análise, especificamente, da flexibilização em si; fruto daqueles, é tema de sumária importância e que não foi superado, até porque o capital sempre tentará se insurgir contra o trabalho e solapá-lo, aumentando a exploração e a apropriação dos ganhos.

Em um primeiro momento até que, aos olhos do inocente e de boa-fé, o tema flexibilização soa como algo bom, leve e agradável. De acordo com Gonçalves:

A palavra flexibilização tem uma aceitação muito grande, por ser um termo palatável e significar o contrário de rígido, o que o torna, como dito, simpático aos olhos e ouvidos do senso comum, que, na maioria das vezes, não detém o mínimo conhecimento acerca do assunto. (2004, p. 117).

Sobre a flexibilização em si, Souto Maior, nas palavras de Antonio Fabrício de Matos Gonçalves (2004, p.114):

Por flexibilização entende-se a adaptação das regras trabalhistas à nova realidade das relações de trabalho, que permite, e muitas vezes exige, um neoordenamento do sistema jurídico, não necessariamente no sentido de regular, de modo diferente, as relações de trabalho. Por desregulamentação identifica-se a idéia de eliminação de diversas regras estatais trabalhistas, buscando uma regulamentação por ação dos próprios interessados. Ambos, no entanto, quando apoiados no pressuposto da necessidade de alteração das relações de trabalho, para fins de satisfação do interesse econômico, no que se refere à concorrência internacional, e mesmo sob o prisma interno, acabam constituindo-se na mesma idéia, sendo que o termo “flexibilização” ainda possui um forte poder ideológico, por ter conceitualmente, um significado, mas atuar em outro sentido.

Para Krein, flexibilização pode ser entendida como:

(...) como a possibilidade de alteração da norma como forma de ajustar as condições contratuais, por exemplo, a uma nova realidade, a partir da introdução de inovações tecnológicas, ou de processos que podem ser negociados legitimamente entre os atores sociais ou impostos pelo poder discricionário da empresa, ou ainda através da atuação do Estado. Assim, em princípio, a flexibilidade pode significar a depressão dos direitos com a finalidade de redução dos custos. Por outro lado, ela pode ser uma forma de adaptar as equipes e os processos produtivos às inovações tecnológicas ou à mudança de estratégia da empresa, investindo e capacitando os recursos humanos ou até melhorando as condições de trabalho (flexibilidade qualitativa), o que implica melhorar de forma geral as condições competitivas da empresa sem atacar, necessariamente, os direitos trabalhistas. Em outros termos, a flexibilidade, em si, pode não significar necessariamente prejuízos para os trabalhadores. Inclusive, historicamente, na maioria dos países, não houve empecilhos para uma 'flexibilidade para cima', ou seja, de agregar ou ampliar direitos, via negociação coletiva, ao patamar mínimo de direitos já estabelecidos. Então, a flexibilização pode comportar uma outra forma de regulação, através da criação de novas regras. (2001, p. 200).

Como visto, não necessariamente a flexibilização é de todo má. Ocorre, contudo, que, mais uma vez, o capital acaba por distorcer até um ponto onde as circunstâncias tornam-se cada vez mais insuportáveis, gerando conflitos e graves seqüelas na sociedade, sentidas a curto, médio e longo prazo. Nesse sentido, Krein (2001, p. 28-29) observa que:

No entanto, o conceito de flexibilização prevalecente durante a década de 80 e 90 está associado à possibilidade de a empresa contar com mecanismos que permitem ajustar sua produção, emprego, salário e condições de trabalho ante as flutuações da economia, das inovações tecnológicas e a outros fatores (tais como a sua estratégia de mercado) (Siqueira Neto, 1998). A sua defesa foi feita na perspectiva de as empresas (o capital) contraporem-se ao peso dos sindicatos e da regulação social vigente. Trata-se de um movimento para dar "liberdade" às empresas na determinação do uso do trabalho, o que significa desregular (eliminar ou afrouxar direitos) ou adaptar a proteção trabalhista clássica às condições de produção das empresas ou à realidade do mercado de trabalho. Assim, no contexto atual de reorganização econômica e produtiva, o conceito de flexibilidade, segundo Forrester (1996), que poderia soar como algo agradável, na verdade, para os trabalhadores, se torna qualquer coisa feroz, inflexível, sinônimo de livre demissão. Em outros termos, a "flexibilização", na prática, tem se constituído em sinônimo de aumento da precarização do trabalho.

Antonio Fabrício de Matos Gonçalves, também tece algumas considerações:

Os novos modelos de produção contratam pouco e extinguem postos de trabalho, aumentando a carga sobre os empregados que permanecem na empresa. Priorizam-se a terceirização e os contratos temporários.

(...)

O que se observa é que esses efeitos são mais claros e devastadores nos países periféricos. Com dívidas externas estratosféricas, eles submetem-se às exigências dos países centrais a fim de conseguirem a rolagem das dívidas e a “clemência” desses mesmos países, aumentando ainda mais seu passivo. (2004, p. 118).

A redução de custos é comumente invocada com o intuito de justificar medidas flexibilizantes das normas trabalhistas. Bezerra (2006, p. 66) entende que de uma maneira geral o que justifica a flexibilização das normas trabalhistas é a necessidade de adaptação das relações de trabalho em determinado país que decide adotar esta postura a novos contextos econômicos (fruto de pressão por competição a nível mundial, incremento e maximização da produção como reflexo de novas tecnologias e novas formas de trabalho). Esta adaptação abrange uma série de aspectos e elementos, tais como: contratos trabalhistas, salários e jornada de trabalho.

O mesmo autor tece considerações dos efeitos deste novo cenário no Brasil. Aqui, a corrente que defende a flexibilização dos direitos e normas trabalhistas é baseada, principalmente, no “suposto valor anti-competitivo” que a nossa força de trabalho apresenta quanto aos custos elevados em demasia para contratação, manutenção e demissão de trabalhadores (2006, p. 66).

A corrente flexibilizante, para Bezerra, argumenta que o fator anti-competitivo da força de trabalho no Brasil atua como propagador de uma série de mazelas sociais, tais como o desemprego, alto nível relações trabalhistas informais e até mesmo como redutor dos salários pagos diretamente aos trabalhadores (2006, p. 66).

Arnaldo Sússekind (2005) apresenta alguns dos meios utilizados, na maioria pelos países periféricos, para tentar competir no mercado internacional com as inovações tecnológicas que eles não conseguem acompanhar:

Alguns países implantaram, ou procuram implantar, os sistemas e instrumentos da modernidade tecnológica; outros, porém, para concorrer no mercado internacional, agravam as condições de trabalho, num retorno ao início do século XIX. Estes procedimentos vêm sendo adotados principalmente em países em vias de desenvolvimento, onde preponderam governos fortes e sindicatos fracos, sendo que a desregulamentação das condições de trabalho propicia jornadas excessivas, repouso semanal e férias anuais insuficientes, trabalho de menores e parte significativa dos salários indexadas à produtividade e ao desempenho empresarial.

Especificamente no caso Brasileiro, a legislação trabalhista é fruto de acirrada crítica (PASTORE, 1998) no sentido de ser por demais rígida e possuir encargos sociais altíssimos.

Nesse sentido, vale colocar o que foi, por muito tempo, considerada a melhor doutrina sobre o assunto, a famosa conta de Pastore que chega ao número mágico de 103,46% como o custo do trabalho no Brasil:

José Pastore é o principal formulador desse raciocínio no Brasil. Por encargos, o autor entende quatro tipos de incidência sobre a folha salarial das empresas: obrigações sociais (Previdência Social, FGTS, acidentes de trabalho, INCRA, SENAI etc.), tempo não trabalhado I (repouso semanal, férias etc.), tempo não trabalhado II (13º. salário e despesa de rescisão contratual) e as incidências cumulativas (FGTS sobre o 13º. e incidências sobre algumas das obrigações sociais). Na tabela 2, já expusemos as famosas contas de Pastore, segundo as quais seria de 103,46% a proporção de encargos sobre o salário, o que dobraria os custos reais com a força de trabalho no Brasil. (BEZERRA, 2006, p. 66).

Flagrantemente equivocado, o autor inclui uma série de obrigações naturais ao empregador como encargo social, além de considerar todas as despesas que não sejam salário como tal.

Uma série de figuras foram criadas à margem da legislação trabalhista, seja através de legislação ordinária esparsa passando, até mesmo, pelo banco de horas – este regido por Medida Provisória.

6 FRAGMENTAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO: ESPÉCIES

6.1 TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização é uma das formas específicas de flexibilização trabalhista.

Valiosa é a definição de Mauricio Godinho Delgado (2002, p. 438):

A lei 6.019. de 1974, ao gerar a figura do trabalho temporário, pareceu querer firmar tipicidade específica, inteiramente afastada da clássica relação de emprego. Não apenas sufragava a terceirização (o que já inseria um contraponto à CLT), mas também fixava rol modesto de direitos para a respectiva categoria, além de regras menos favoráveis do que aquelas aplicáveis a empregados clássicos também submetidos a contratos a termo (art. 443 e seguintes da CLT).

Godinho Delgado (2002) apresenta uma denominação interessante. A “tipicidade específica” que a terceirização traz é um instrumento de contrato de trabalho que figura às margens da CLT, excluindo uma série de direitos e garantias previstos por esta. O trabalhador terceirizado, com toda certeza, terá que enfrentar condições de trabalho (seja diretamente em seu ambiente de trabalho, através de salários menores e sobrecarga de trabalho, seja com a redução de direitos que a legislação esparsa providencia para ele) piores que a do que o empregado regular, regido pela norma tradicional trabalhista.

A terceirização é pautada em um modelo triangular de relação, conforme Godinho descreve:

O vínculo jurídico do trabalhador temporário (de natureza empregatícia, repita-se) estabelece-se com a empresa de trabalho temporário, embora ele preste efetivos serviços à empresa tomadora. Como se percebe, através dessa fórmula, seguida pelo restante do processo terceirizante, a Lei n. 6.019/74 dissociou a relação econômico-social de prestação de serviços da relação jurídica decorrente, rompendo com a dualidade combinada que caracteriza a fórmula clássica celetista. (DELGADO, 2002, p. 439).

Sobre a triangularização em si, Antonio Fabrício de Matos Gonçalves assevera que:

A nova figura, portanto, desafia a bilateralidade inerente aos contratos de trabalho, instituindo a relação trilateral laborativa, em que figuram como partes a empresa de trabalho temporário, o trabalhador temporário e a empresa tomadora de serviços (2004, p. 170).

Vê-se, portanto, que a bilateralidade inerente à relação de emprego é contornada através deste instituto. Embora, na teoria, o trabalhador terceirizado não responda à empresa tomadora de serviços e sim a empresa de trabalho temporário que ele é subordinado, sabe-se que na prática o mesmo não ocorre. Este empregado é terceirizado, tem menos direitos e, teoricamente, está ali como prestador de serviços; contudo, no local de trabalho, as condições fáticas se apresentam muito diversas da teoria legal.

De maneira crítica, alerta Sússekind (2005, p. 279) que a terceirização deve ser bem observada, pois, não raras vezes:

(...) apresenta distorções que, na execução do pactuado, desvendem autêntico contrato de trabalho sob a capa de negócio jurídico pelo Código Civil. Tal é a hipótese quando comprovado que o trabalhador, prestando serviços pessoais e permanentes, não recebe ordens de seu empregador (empreiteiro ou empresa de prestação de serviços) e, sim, do contratante do bem ou serviço, o qual, de fato, o estipendia e assume os riscos da atividade econômica que explora. Contrato de empreitada no qual os trabalhadores da empresa contratada ombreiam-se com empregados da empresa contratante, sob a direção desta na execução de um único e mesmo serviço, constitui intermediação de mão-de-obra ou marchandage, expediente deturpado que encontra rechaço no art. 9º da CLT¹¹.

Atuando deste modo, a terceirização funciona como uma forma de fornecimento de mão de obra mais barata. A empresa tomadora de serviços, como demonstrado por Sússekind, acaba por comandar efetivamente o trabalhador terceirizado, entretanto, não há correlação de direitos e remuneração do que seus companheiros integrantes do quadro efetivo da

¹¹ O art. 9 da CLT dispõe: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

empresa. Felizmente, a jurisprudência foi atenta e prudente para repelir estas simulações pautadas na Lei 6.019 de 1974. Neste sentido:

Vasta produção jurisprudencial se formou em torno de extensa gama de hipóteses de subministração de mão-de-obra a baixo custo e de exploração da energia de trabalho, por um terceiro, como se mercadoria fosse (marchandage), burlando a legislação do trabalho. Contemplava-se desde a contratação de mão-de-obra por meio de empresas financeiramente inidôneas até a escancarada substituição de trabalhadores próprios por vinculados a empresa interposta, inobservando a legislação especial editada naquele então. Tendo estes julgados como pano de fundo e por referencial necessário, o TST edita o Enunciado n. 256 para equacionar tais hipóteses de burla:

'Salvo os casos previstos nas Leis ns. 6.019, de 3.1.71, e 7.102, de 20.6.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços'. (SÜSSEKIND, 2005, p. 281).

De acordo com Gonçalves (2004, p. 171-175):

(...) se observou desde o início do processo de adoção da terceirização no Brasil foi a contratação ilegal de mão-de-obra por interposta pessoa. Não existindo amparo legal para a contratação genérica desse tipo de serviços entre a empresa prestadora e a tomadora de serviços, formou-se uma grande celeuma no mundo jurídico. A jurisprudência, diante da observância do princípio da proteção, firmou o entendimento de que a contratação por empresa interposta estaria eivada de ilegalidade, formando-se vínculo de emprego diretamente com a empresa tomadora de serviços.

(...) a Lei 6.6019/74 implica em flexibilização do Direito do Trabalho, na medida em que possibilita mecanismos legais para a empresa enfrentar a competitividade do sistema econômico globalizado, ao contratar mão-de-obra qualificada, a custo reduzido, para realizar certas atividades, sem responsabilidade direta com os trabalhadores executores da tarefa.

É vital a compreensão do instituto e o que ele representa. Inicialmente esta lei veio para regular o trabalho temporário, contudo, indiretamente, albergou a figura da terceirização. Como bem demonstrado, a terceirização é contratação de empresa tomadora de serviços e especializada na execução de determinada tarefa, não se tornando uma mera fornecedora de mão-de-obra mais barata.

6.2 CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

É fato que um dos elementos da relação de emprego é a continuidade ou “não-eventualidade” (Delgado). Partindo desta premissa podemos entender que os vínculos empregatícios são, via de regra (presumem-se), celebrados sob a égide temporal indeterminada. O próprio Godinho leciona que “a indeterminação da duração contratual constitui-se, como visto, na regra geral incidente aos contratos empregatícios. Em harmonia a essa regra clássica, a ordem justralhista considera excetivos pactos por prazo prefixado existentes na realidade sociojurídica”. (DELGADO, 2002, p. 511).

Além disto, é preciso atenção no sentido de que o contrato por tempo determinado foi regido, por muito tempo, pelas hipóteses do artigo 443, parágrafo 2º da CLT.

Quando este tipo de contrato era regido apenas pela CLT, tínhamos que as “hipóteses legais para a celebração do contrato trazidas pela CLT são claras: serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; atividades empresariais de caráter transitório; a pactuação mediante contrato de experiência.” Logo mais “percebe-se que as leis obedeciam a lógica protetiva do Direito do Trabalho, restringindo de forma considerável o pacto de emprego por prazo determinado.” (DELGADO, 2002, p. 191-192).

As hipóteses de pactuação eram muito restritas, gerando nulidade parcial dos efeitos jurídicos (SÜSSEKIND, 2005)) caso fossem detectadas. Quanto a isto, o contrato por prazo determinado foi um instituto criado com caráter claríssimo de “exceção no contexto do Direito do Trabalho, os contratos a prazo submetem-se às hipóteses legais tipificadas – e estritas – no tocante à possibilidade de sua pactuação regular. Excluídas tais hipóteses legais, será irregular a contratação empregatícia mediante contratos de duração prefixada.” (DELGADO, 2002, p. 513).

Com o processo flexibilizador que pairou sobre o Brasil durante os anos 90 do século XX e a primeira década do século XXI, este instituto acabou por sofrer adendos através de legislação esparsa; estes, por sua vez, ampliavam as hipóteses de utilização desta modalidade de contrato de trabalho com uma série de efeitos jurídicos que visam atenuar o rigor da norma celetista. Era o advento da lei 9.601/98.

A nova lei é objeto de análise e crítica profunda por vários doutrinadores ante o amplo impacto social, econômico e jurídico que poderia gerar. Godinho, por exemplo, coloca que:

Pactuados regularmente os contratos a termo, eles irão firmar clara especificidade também no tocante a suas características, regras e efeitos jurídicos. Nesse quadro, eles distinguem-se por estarem submetidos a lapsos temporais geralmente estreitos e rígidos; por se pautarem segundo normas rigorosas, que no tocante à sua sucessividade por outro contrato da mesma natureza, quer quanto à prorrogação contratual (a Lei n. 9.601/98 também atenuou o rigor de tais normas, a propósito); por produzirem repercussões rescisórias mais restritas do que as típicas aos contratos sem prazo prefixado; finalmente, distinguem-se por não se subordinarem à mesma amplitude de efeitos própria à interrupção e à suspensão contratuais e às garantias jurídicas de emprego, em contraponto aos contratos de duração indeterminada.(DELGADO, 2002, p.512).

Godinho, mais uma vez, atenta para o fato de que estas modalidades de contrato de trabalho na verdade buscam a formação de figuras típicas à margem da legislação trabalhistas tradicional. Criada originalmente pela CLT e com objetivos bem traçados e delimitados, assim como o trabalho temporário, o contrato de trabalho por tempo determinado busca uma redução de custos para o empregador. A princípio este raciocínio não é de todo errado pois a competitividade não pode ser desconsiderada. Ocorre, contudo, que a legislação esparsa criada em período de ordem de flexibilização acaba por minar direitos, mascarando certas situações que deveriam ser regidas pela CLT. É o exemplo da lei (9.601/98) que aumenta o uso deste instituto, desfigurando-o. Nesse sentido, valiosa é a lição de Sússekind e Teixeira, onde:

Cumprir repisar que o relacionamento jurídico de emprego sem determinação de tempo é a regra; a contratação a prazo, sua exceção, sempre expressa. Permitindo a Lei n. 9.601/98 o contrato a termo tanto em atividade-meio como em atividade fim da empresa, riscos existem de quebra da regra isonômica. Pode se configurar discriminação no modo de contratação de empregador para realizarem um mesmo trabalho, alguns sem determinação de tempo e outros a termo fixo, sem razão específica que a justifique, como é no trabalho temporário (Lei n. 6.019/74, artigo 2º). Não haverá tratamento discriminatório quando subjaz à contratação uma razão peculiar. Tal é o caso do trainee.(SÚSSEKIND, 2005, p.266).

Antonio Fabrício Gonçalves faz a seguinte observação sobre a Lei 9.601/98:

A lei em questão busca burlar as restritas hipóteses de pactuação dos contratos a termo, autorizando sua celebração independentemente das condições estabelecidas pela CLT, bastante para tanto que sejam contratos instituídos por meio de convenções e acordos coletivos e desde que, em tese, representem acréscimo no número de empregados da empresa.

O contrato instituído pela Lei também afasta a incidência do limite legal constante da CLT quanto à sua prorrogação, quedando-se inerte quanto à regra da sucessividade contratual, pelo que entende a maioria ser aplicável a disposição genérica.

No que se refere à indenização para as hipóteses da rescisão antecipada do contrato, a Lei possibilita o afastamento das disposições gerais celetistas, permitindo que seja pactuada quando da celebração da convenção ou acordo coletivo de trabalho, bem como assegura às partes da pactuação das multas por descumprimento de suas cláusulas. (2004, p.195-198).

Verifica-se que este instituto, com o advento da lei 9.601/98, acabou por reduzir uma série de direitos trabalhistas, até então garantidos. É mais uma maneira incoseqüente de redução de custos. Como demonstrado acima, os contratos por tempo determinado em demasia nas relações jurídicas geraram efeitos devastadores na economia da Espanha, por exemplo.

Gonçalves assina as principais características que a nova lei trouxe, visando o “benefício” aos trabalhadores em geral:

(...) temos, como mais importante, a alteração quanto aos depósitos do FGTS para o percentual de 2% da remuneração do empregado. Surge também a discussão acerca da aplicabilidade da multa de 40% quando da rescisão contratual. Suscitam alguns que a Lei não permite o pagamento da multa, na medida em que possibilita a negociação coletiva acerca da indenização prevista para o caso de rescisão antecipada do contrato. No tocante às novas figuras, temos a criação de um depósito bancário mensal, despido de caráter salarial, a ser realizado pelo empregador em conta vinculada do empregado, sendo que a Lei permite ao instrumento coletivo fixar os critérios relativos ao montante do depósito, bem como a periodicidade de seu saque. Insta salientar que a Lei em comento também alterou o art. 59 da CLT, introduzindo ao mesmo os parágrafos segundo e terceiro. As novas disposições dizem respeito ao chamado “banco de horas”, que aplicam-se a todos os empregados e indicam, novamente, que a ordem é flexibilizar o Direito do Trabalho, também pela vida da regulamentação.(2005, p. 197-198).

Vítima da legislação esparsa criada durante anos onde a ordem era flexibilizar, este é outro instituto celetista que foi distorcido até se desviar e se tornar inconfundível com seu propósito original.

Godinho finaliza sua análise crítica ao instituto, com palavras de efeito:

A lei 9.01/98, entretanto, parecer querer firmar marco distinto e mais extremado do processo flexibilizatório trabalhista no país. Pelo texto deste diploma, a linha flexibilizatória deixa de preponderar pela simples adequação do caráter genérico das leis trabalhistas às circunstâncias e especificidades de segmentos do mercado de trabalho e setores produtivos e profissionais, através da negociação coletiva. Prefere o novo diploma, ao revés, apontar na direção da franca e direta redução dos direitos laborais decorrentes da ordem jurídica. Passa-se a perceber na norma jurídica heterônoma estatal e na negociação coletiva instrumentos de pura e simples redução de direitos.

Essa inflexão no processo de modernização do Direito Individual do Trabalho, que fora sugerida e incentivada, desde anos através, pela Constituição da República tem sido identificada, por alguns críticos, pelo epíteto singelo, porém grave, de precarização: precarização de direitos trabalhistas e das condições básicas de pactuação da força de trabalho no mercado. Nesta linha, tem-se apelidado o novo diploma legal de “Lei do Contrato Precário”, isto é, lei que amplia as hipóteses de incidência de um contrato instaurador de relações empregatícias precárias no tempo (contrato a termo), com previsão de direitos laborais mais restritos do que o padrão tradicional na época prevalecente, tudo isso situado em quadro cultural mais amplo que advoga por um ideário de desestabilização e contingenciamento do valor atribuído ao trabalho na sociedade contemporânea. (2002, p. 566).

Felizmente o capital e “o governo não atingiram suas expectativas, já que poucos contratos foram firmados sob a égide da lei”. (GONÇALVES, 2004, p. 195).

6.3 TRABALHO EM TEMPO PARCIAL

Sempre foi permitido dentro do Direito do trabalho a duração do trabalho em um tempo menor; seja diário, seja semanal. É, também, pacífico (ou razoável?) que a força do trabalho despendida pelo trabalhador não seja utilizada ao máximo ou até sua exaustão.

Partindo desta premissa inerente ao ordenamento trabalhista, a doutrina em geral não considera o trabalho em tempo parcial como uma

inovação (que teria sido criada com a MP 1.709/1998). Afinal, a autorização quanto às regras de diminuição da jornada de trabalho está subentendida nas que estipulam a duração máxima da jornada de trabalho.

Nesse sentido, leciona Gonçalves (2004, p. 235):

(...) basta analisar a disposição legal contido no art. 7º, XIII da Carta de Direitos, segundo a qual é direito do trabalhador a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. Por certo, não se trata de uma obrigatoriedade que a contração do trabalhador se dê sempre com a jornada de 44 horas semanais. O que a Constituição veda é a duração normal do trabalho fixada acima do parâmetro legal.

O próprio dispositivo constitucional ao fazer estipulação de limite máximo, autoriza, indiretamente, estipulação mínima de jornada.

É necessário, contudo, sempre uma leitura crítica e atenta às inovações legislativas que assediam à CLT, principalmente no período compreendido entre toda a década de 90 do século passado e os primeiros anos do atual século, considerado (no Brasil) o período de maior atividade legislativa objetivando a flexibilização da legislação trabalhista.

O diploma do trabalho em tempo parcial implica uma série de questões que vão além de uma mera redução de jornada.

A definição do instituto vem muito bem lapidada por Godinho (2002):

O trabalho em regime de tempo parcial, pelas novas regras (art. 58-A, CLT), é tipificado como 'aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais'. O tipo legal celetista passa a ter limites máximos precisos: 25 horas semanais.

O jurista explica que o regime de trabalho por tempo parcial abrange os que são contratados, nos moldes da CLT, para trabalhador por até 25 horas semanais. Há que se fazer uma distinção entre os empregados que "optaram" por este regime e os que, por lei e devido às condições de trabalho as quais estão submetidos, acabam por ter um regime de diferenciação de horas. Esclarece, ainda Delgado:

Note que o regime de tempo parcial tipificado na CLT existe somente com respeito a obreiros naturalmente inseridos na jornada padrão de 8 horas ao dia e correspondente módulo de 44 horas na semana – mas que, singularmente, sejam contratados para duração de labor até 25 horas semanais. O regime mencionado não abrange, é óbvio, empregados que tenham jornada especial reduzida por força de norma jurídica própria (ilustrativamente, jornalistas profissionais e radialistas – este do setor de autoria e locução -, todos com duração diária de trabalho de 5 horas). É que nestes casos a jornada foi reduzida pela lei em vista do trabalho especialmente desgastante de tais profissionais -, o que não ocorre na situação aventada pelo regime de tempo parcial.(2002, p. 885-886).

É importante, também, atenção quanto à literalidade da lei. A jornada em tempo parcial é de uma flexibilidade considerável, visto que a jornada é de até 25 horas semanais, não fazendo qualquer menção à jornada diária. Logo, pode-se ter um empregado que trabalhe das segundas as sextas por quatro horas diárias, totalizando mais cinco no sábado. Ou, também, que trabalhe, durante oito horas, por três dias na semana.

Este instituto, felizmente, não conseguiu aniquilar a proporcionalidade salarial, visto que o próprio artigo 58-A¹², em seu parágrafo 1º, não permite que ocorra diferença entre os salários. É claro, contudo, que o salário seja proporcionalmente igual, com base no valor pago por hora trabalhada.

As férias, por sua vez, não tiveram o mesmo destino, conforme observa Antonio Fabrício de Matos Gonçalves (2004):

Importante destacar que os trabalhadores contratados sob o regime de tempo parcial têm seu regime de férias diferenciado, regido pelo art. 130 A da CLT. Ademais, estão os empregados sujeitos à redução pela metade de seus dias de férias caso tenham mais de sete faltas injustificadas no curso de seu período aquisitivo e não possuem o direito ao abono pecuniário, por força no art. 143, parágrafo 3º da CLT.

Concluiu citando José Affonso Dallegrave Netto (apud GONÇALVES, p. 240-241), que faz contundente, porém, necessária crítica:

Absolutamente injustificável a proposta de excluir os arts. 129 e 130 da CLT, para os trabalhadores de tempo parcial. Aludidos

¹² O artigo tem a seguinte redação: A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

dispositivos contemplam o gozo de trinta dias de férias remuneradas, independentemente da jornada ou do salário do empregado. Fazem isto por uma razão simples e lógica: o direito a trinta dias de férias é imutável, valendo tanto para o empregado que trabalha em uma jornada de 44 horas semanais ou de 20 horas semanais.

Estas são as principais características do instituto que, mais uma vez, vêm para permitir assédios aos direitos do trabalhador; ressalte-se, que as férias são o instituto trabalhista mais lesado por esta inovação legislativa.

6.4 PROJETO DE LEI 5.483/2001

Várias medidas flexibilizantes foram adotadas, com maior ou menor grau de sucesso e eficácia, durante o período de maior atividade legislativa orientada para tanto (década de 90 do século passado e meados da primeira década do século XXI, iniciando-se no governo de Fernando Collor e adquirindo sua força total com Fernando Henrique Cardoso).

No ano de 2001 foi encaminhado ao Congresso Nacional um projeto de lei que objetivava, sem rodeios, atacar os próprios alicerces do Direito do trabalho, ferindo uma série de princípios e, no mínimo, dotado de constitucionalidade duvidosa.

A alteração consistia em dotar de superioridade legislativa o negociado sobre o legislado, quando o assunto fossem condições de trabalho. Alterava de maneira profunda o artigo 618¹³ da CLT. Não é preciso muito esforço para imaginar os inúmeros efeitos lesivos ao trabalhador que tal dispositivo legal, se aprovado, fosse acarretar.

Gonçalves (2004) tece contundente crítica para o devido projeto de lei. O autor coloca que o encaminhamento do projeto de lei foi feito em regime de urgência pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso. Continha a seguinte redação:

¹³ Regula: As empresas e instituições que não estiverem incluídas no enquadramento sindical a que se refere o artigo 577 desta Consolidação poderão celebrar Acordos Coletivos de Trabalho com os Sindicatos representativos dos respectivos empregados, nos termos deste Título.

Artigo 618 da CLT: As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde no trabalho.

Se aprovado, o artigo 618 da Constituição, ao adotar a prevalência do negociado sobre o legislado, acabaria por transportar nuances civilistas ao Direito do Trabalho. Ocorre, contudo, que tal adaptação não pode ser feita, visto que o Direito do Trabalho é pautado no princípio tuitivo, partindo da premissa que na relação trabalhista as partes não se encontram em níveis de igualdade, seja material, seja negocial.

Para tanto, o legislado prevalece sobre o negociado no sentido de que assegura mínimas condições de dignidade, saúde e remuneração ao trabalhador. Se fosse aberta a brecha para a negociação destes fatores, não demoraria muito tempo para vermos horas extras, insalubridade, periculosidade, trabalho em dias não considerados úteis (sábado para os bancários, por exemplo) e domingos sem o devido adicional, um exército de trabalhadores em domicílio, fim ou quase inexistência do intervalo intrajornada ou faltas descontadas diretamente das férias. Como Gonçalves assina, “os prejuízos seriam incalculáveis.” (2004, p. 249). Mas, a sociedade não silenciou ante este projeto. De acordo ainda com Gonçalves (2004, p. 243):

Durante o período em que o projeto de lei tramitou pela Câmara dos Deputados, uma grande celeuma se instalou. Manifestações de trabalhadores e dos meios de comunicação deram a atenção devida ao fato. A ordem era discutir a tal ‘prevalência do negociado sobre o legislado’. Juristas de renome, como Arnaldo Süssekind, proferiram inúmeras palestras e manifestaram-se contrários ao projeto, posicionando-se que estaria o mesmo eivado de inconstitucionalidade. Mas não apenas os juristas se preocuparam em atacar o projeto. Membros do Ministério Público do Trabalho, da Magistratura, da Ordem dos Advogados do Brasil e da ABRAT (Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas) também externaram seu descontentamento (...).

Felizmente, o mesmo acabou por não ser aprovado, ante a série de problemas e mazelas sociais, jurídicas e econômicas que provocaria. A argumentação de que ocorreria valorização do sindicalismo e dos trabalhadores é falaciosa. Em pouco tempo se veria o ataque em todas as

categorias às esferas vulneráveis através da negociação, ante a disparidade material entre as partes (trabalhador versus empregado, capital versus trabalho).

Felizmente o projeto encontrou vários óbices em seu caminho e se encerrou o governo de Fernando Henrique Cardoso, sepultando uma horda de ataques aos institutos, normas e garantias trabalhistas, capitaneados pelo discurso neoliberal.

Com a eleição do Presidente Luis Inácio Lula da Silva, observa-se que este ataque foi freado, e, em relação ao projeto de lei 5.483/2001, foi pedido seu arquivamento, prontamente atendido pelas duas casas legislativas.

Contudo, é sempre necessária atenção a este tipo de manobra, visto que suas conseqüências podem ser inimagináveis e incalculáveis. Sabe-se, também, que o capital está sempre fomentando a tensão social.

Nos dizeres de Gonçalves (2004), é preciso atenção, principalmente por parte dos trabalhadores, “de molde a evitar que verdadeiras aberrações como o Projeto de Lei n. 5.483/2001 não se repitam, mantendo-as as coisas como estão, ainda que parcialmente, pois, como se sabe, justiça social não se alcança sem a intervenção do Estado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a leitura destas poucas páginas o leitor verá que a resposta de Aquiles ainda é válida: os homens sempre querem mais.

Durante todo este trabalho foi demonstrado que o Capital busca constantemente alcançar seus lucros. Não importa a que custo, esta é a sua ação lógica e natural. Desde os primórdios do trabalho no Brasil – quando ainda não éramos Brasil – ou quando não havia os conceitos ou terminologias de “Capital” e “Trabalho”, a constante tensão entre os que exploram e os que são explorados é visível.

Aqui, os indígenas nativos foram os primeiros a sentir a fome do recente talhado capitalismo. Voraz e implacável, este viu, na “empresa” Brasil, boas possibilidades de lucro e realização. Quem quisesse ter *mais* terras, que viesse para cá; quem quisesse possuir *mais* escravos também; o que queria *mais* rendas ou *mais* fazendas, o Brasil também acolheria; o que quer que fosse e que pudesse ter *mais* aqui era o lugar para tanto. Como disse Darcy Ribeiro (2008, p. 38), até mesmo aquela inveja reprimida dos Portugueses pela poligamia dos Mouros, seus antigos senhores, poderia ser realizada aqui, veja: seria possível até mesmo ter mais mulheres.

Passando esta fase de ganância inicial típica das terras ninguém, a “empresa” Brasil se tornou na colônia Brasil e as coisas de certa maneira foram mudando. Vários foram os ciclos econômicos e turbulências sociais que ajudaram na formação de nosso país. Nessa esteira, formou-se também o Direito do Trabalho Brasileiro.

Em um primeiro momento era, como tudo que pode ser talhado, tosco; regulava apenas alguns institutos de maneira esparsa. Com o passar do tempo e a evolução natural dos institutos, baseada em lutas e acontecimentos sociais principalmente vindos da Europa, o Direito do Trabalho foi se modificando e ganhando corpo, como demonstrado no segundo capítulo. Hoje ele é um ramo autônomo do Direito, com fundamentos, princípios, diplomas legais e independência.

Ocorre que este ramo particular do Direito tem funções importantes dentro da sociedade, além do trabalho em si. Pode atuar de várias maneiras,

seja na economia, seja na formação social. Procurou-se demonstrar como o Trabalho atua no bom desempenho econômico de determinada nação. Nos momentos prósperos, é fiel; na dificuldade, torna-se ainda mais valioso e ajuda a superar crises. O capital faz o contrário e tenta sempre reduzir qualquer possibilidade de ganho do Trabalho, não só nos termos econômicos, mas também de garantias jurídicas, uma das maneiras utilizadas é a flexibilização trabalhista. Os efeitos desta política de enfraquecimento dos vínculos laborais podem ser devastadores, como foi teorizado.

O capital vive fases, como bem disse Marx. No Brasil, também não poderia ter sido diferente. Aqui ele passou por vários momentos gerando uma infinidade de efeitos. Um deles foi a flexibilização trabalhista. Com a argumentação de que custos deveriam ser reduzidos para combater as crises econômicas geradas com o colapso do modelo de produção fordista, o Direito do Trabalho se viu diante de um poderoso ataque institucional, ataque este que não poucas vezes visava transformá-lo em pó.

Buscou-se, ao longo dos capítulos medianos, demonstrar que o Trabalho atua como fator superador de crises sociais e econômicas e que as sociedades (Argentina, Espanha e o próprio Brasil) que se aprofundaram na flexibilização trabalhista, com toda a certeza, sentiram muito em fazê-lo. Após inúmeras crises, o capital, através da flexibilização, não conseguiu se tornar auto-sustentável. Parece-nos que está mais para autofágico.

Institutos brasileiros flexibilizantes foram analisados. Seus efeitos, tempo de elaboração e discurso sobre o qual se fundavam foram expostos. Alguns deles tiveram fim, para nós, um final feliz. Outros, por sua vez, infelizmente vingaram. É o que aconteceu, por exemplo, com o banco de horas ou a redução das férias dos trabalhadores em tempo parcial. Temos consciência que os breves capítulos aqui escritos não esgotam o assunto e as especificidades flexibilizantes. Temas como Pjotização e externalização do trabalho são outras maneiras deverás importantes e que exigem cuidado.

A luta ainda não terminou e, para mim, não terminará tão cedo. Esta relação turbulenta e conflituosa vem desde os primórdios da humanidade. Adota várias figuras e atores, mas no fim é apenas uma. Procurei mostrar isto.

Não se deve, contudo, adotar uma postura conformista ou derrotista, assumindo que as coisas sempre serão assim e nada podemos fazer.

Atenção é necessária para que o Capital não se veja livre para fazer o que quiser, pois, não tenha dúvidas, tentará fazer isto. Nós, com certeza, tentaremos impedi-lo.

E já disse o mestre Churchill: é melhor morrer lutando do que perecer como escravo.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R.. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** 5. ed., Campinas/SP: Universidade Estadual de Campinas, 1997.

BEZERRA, G. A. das N. **Normas trabalhistas e modelo de desenvolvimento no Brasil contemporâneo: um capitalismo do medo?** 138 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia e Antropologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2006.

CHESNAIS, François. Um programa de ruptura com o liberalismo. In: SANTOS, Boaventura de Souza *et al.* **Crise dos paradigmas sociais e os desafios para o século XXI.** São Paulo: Contraponto, 1999.

_____. **A Mundialização Capitalista.** São Paulo: Xamã, 1996.

CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo avesso.** Rio de Janeiro: Revan, 1994

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Direito do trabalho de emergência.** In: Revista da Faculdade de Direito da UFPR, n. 30, p.101-120 Curitiba, 1997.

DALLEGRAVE NETTO, José Affonso. **Inovações da legislação trabalhista.** São Paulo: LTr, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2002.

FGTS. Disponível em: <<http://www.fgts.com.br>>. Acesso em: 12 set. 2009.

GONÇALVES, Antonio Fabrício de Matos. **Flexibilização Trabalhista.** Mandamentos Editora. Belo Horizonte, 2004.

KREIN, Jose Dari. **O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90.** 188 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas/SP, 2001.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social.** São Paulo: LTr, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 23 ed., São Paulo: Atlas, 2006.

MARX, Karl. **Salário, preço e lucro.** São Paulo: Centauro, 2003.

MTE – **Ministério do Trabalho e Emprego.** Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>>. Acesso em: 12 set. 2009.

PASTORE, José. **O custo do Trabalho no Brasil**. [1998]. Disponível em: <<http://www.josepastore.com.br/artigos/emprego/002.htm>>. Acesso em: 12 set 2009.

RAGO, Luiza Margareth. **O que é taylorismo**. São Paulo: Brasiliense, 1984.

RIBEIRO, Darcy. **O povo brasileiro**. São Paulo: Companhia das Letras. 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. v. 1, 22 ed., São Paulo: LTr, 2005.

SAKO, Emilia Simeão Albino. TRT – 9ª R., Revista, a.31, n. 57, p.101-106, Curitiba, jul./dez., 2006.

URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002.