

Universidade Metodista de Piracicaba

Faculdade de Direito

Programa de Pós-Graduação em Direito

Renato Viola de Assis

**Dinâmica organizacional da empresa moderna: as
relações jurídicas de trabalho frente às transformações
político-econômicas do século XXI**

Piracicaba

2009

Renato Viola de Assis

**Dinâmica organizacional da empresa moderna: as
relações jurídicas de trabalho frente às transformações
político-econômicas do século XXI**

Dissertação apresentada à banca examinadora do programa de pós-graduação em direito da Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. DOROTHEE
SUSANNE RÜDIGER

Piracicaba

2009

(Dados Internacionais de Catalogação na Publicação CIP)
Catalogação na fonte

Assis, Renato Viola de

Dinâmica organizacional da empresa moderna: as relações jurídicas de trabalho frente às transformações políticas econômicas do século XXI. / Renato Viola de Assis - Piracicaba, SP [s.n.], 2009, 158 f.

Orientadora: Profa. Dra. Dorothee Susanne Rüdiger

Dissertação (mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Direito - Universidade Metodista de Piracicaba

1.Trabalho. 2. Relações Jurídicas 3.Transformações Político-Econômicas. 4.Modernização Produtiva.

**Dinâmica organizacional da empresa moderna: as
relações jurídicas de trabalho frente às transformações
político-econômicas do século XXI**

Renato Viola de Assis

Trabalho apresentado em 27 de março de 2009, à banca examinadora
constituída por:

.....
Prof. Dra. Dorothee Susanne Rüdiger

Orientadora

.....
Prof. Dra. Mirta Gladys Lerena Manzo de Misailidis

.....
Prof. Dr. Jair Aparecido Cardoso

Piracicaba, SP

2009

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha família, que é a essência da magia e a razão da minha energia, persistência e luta, nesta caminhada.

Agradeço a todos os amigos que me apoiaram, prestando valioso incentivo e apoio nesta jornada de estudo.

Agradeço a todos os professores deste curso que contribuíram ao meu aprendizado, em especial à professora e orientadora Dra. Dorothee Susane Rüdiger, por seu apoio e inspiração no amadurecimento dos meus conhecimentos e conceitos que me levaram à execução e conclusão desta dissertação.

Enfim, agradeço a todos que, de alguma maneira, contribuíram para o meu amadurecimento pessoal e profissional.

Resumo

Este trabalho visa analisar as transformações jurídicas das relações de trabalho, decorrente das mudanças dos processos de produção industrial ocorridas no século XX. Observamos a pressão das mudanças econômicas, políticas e sociais causadas pela globalização e os efeitos da informática e telecomunicações ocasionadas pela revolução tecnológica. O estudo se detém nas questões referentes ao fordismo e ao toyotismo, considerando as conseqüências de um modelo de produção flexível nas relações de trabalho.

Palavras-chave: Trabalho. Relações Jurídicas. Transformações Político-Econômicas. Modernização Produtiva.

Abstract

This paper is aimed at analyzing the legal changes in labor relations, result of changes in industrial production processes occurred in the 20th century. We find that social, politics and economics changes brought by globalization and a technological revolution results, built on the computers and telecommunications. This study deals with the issues of Fordism and Japanization, taking into consideration the consequences of lean production model in work relations.

Key-words: Labor. Legal Issues. Political and Economic Changes. Productive Modernization.

SUMÁRIO

Introdução	10
1. Leitura crítica aos arts. 2º e 3º da CLT e arts. 6º e 7º da Constituição Federal.....	14
1.1. Relações de trabalho e de emprego na CLT.....	14
1.2. Relações de trabalho e de emprego na Constituição Federal.....	21
1.3. Mudanças na morfologia do trabalho no século XXI e suas implicações para as relações jurídicas de trabalho: problematização	23
2. As transformações político-econômicas do capitalismo ocorridas no pós-guerra	27
2.1. Interdependência entre Estado, Direito e Economia	27
2.2. O Estado do Bem-Estar Social.....	30
3. Globalização: uma nova ordem mundial	37
3.1. Neoliberalismo e sua origem.....	37
3.2. Crise e Neokeynesianismo.....	40
3.3. Análise do conceito de globalização em suas variadas acepções	42
3.4. Globalização da produção e da mão de obra.....	44
3.5. A globalização financeira e hegemonia do sistema econômico	48
3.6. A reformulação de um mundo sem fronteiras jurídicas	51
3.7. O capital em rede	54
3.8. Acumulação flexível	57
4. A mudança no paradigma trabalho: taylorismo, fordismo e toyotismo	62
4.1. Modelo Taylor-Fordista de Produção	62
4.2. Modelo Toyota de Produção	68
4.3. A aplicação do modelo toyotista nas relações jurídicas	74
5. Transformações das relações de trabalho: do princípio protetor à flexibilização	76

5.1. O princípio protetor e as relações de trabalho no século XX	76
5.2. O processo de flexibilização das relações de trabalho no Brasil e em outros países	81
5.3. A Flexibilização do Direito do Trabalho	84
5.4. Distinção entre flexibilização e desregulamentação.....	86
5.5. As correntes de flexibilização do Direito do Trabalho.....	88
5.6. Dos óbices constitucionais e legais à flexibilização no Brasil.....	89
5.6.1. Limitações constitucionais	89
5.6.2. Limitações legais	91
6. Da empresa à rede empresarial	94
6.1. A empresa como instituição central na CLT	94
6.2. Redes empresariais	95
6.3. As transformações trazidas pela sociedade pós-industrial.....	96
6.4. As relações de trabalho pós-industrial	101
6.5. Reengenharia x readministração.....	103
6.6. As recentes demissões em massa globais	106
7. O mercado de trabalho no século XXI.....	109
7.1. As mutações do mundo do trabalho: do trabalho subordinado à prestação de serviços.....	109
7.2. Qualificação e inserção alternativa no mundo do trabalho.....	114
7.3. Qualificação formal e assalariamento x novas relações de trabalho e modelo de competência.....	115
7.4. A nova forma de ser do trabalho	118
8. Redefinindo os requisitos da relação de emprego	121
8.1. Subordinação e suas alternativas	121

8.2. Revisão da responsabilidade do empregador na “rede”: a Súmula 331 do TST	124
8.3. <i>Private Government</i> x negociação coletiva transnacional	130
8.4. Novas institucionalidades	134
8.5. OIT e tentativas globais de normatização das relações de trabalho	135
Conclusões.....	140
Bibliografia.....	146

Introdução

A trabalho vem passando por uma fase de transição originada por vários fatores, entre os quais a necessidade de as empresas se adequarem a métodos eficientes de competição econômica em um cenário de livre concorrência; a profunda revolução tecnológica, geradora de modificações radicais nos meios de produção e gerência empresarial. Essas alterações têm gerado a constante necessidade combate à precarização do trabalho, quando não ao próprio desemprego, a fim de se manter uma estabilidade social.

O ponto marco para o desencadeamento das transformações das relações de trabalho ocorridas no final do século XX se dá a partir do modelo de capitalismo neoliberalista, que ganhou força com o fim do socialismo, o que se pode notar especialmente com a queda do muro de Berlin em 1989, quando se legitima uma nova realidade econômico-social.

Desde então, estamos assistindo à abertura de mercado a que as economias estão se submetendo, anunciando o avanço da internacionalização de setores econômicos, financeiros e tecnológicos. Trata-se, assim, de uma vertiginosa transição do mundo moderno denominada globalização, que tem apresentado várias acepções.

A legislação trabalhista, bem como a Constituição Federal, que protegem os direitos garantidos pelo vínculo empregatício, deixaram de ser instrumentos eficazes na regulação entre capital e trabalho, dado que as empresas, especialmente grandes organizações e multinacionais, utilizam modernas técnicas administrativas e jurídicas para evitar ao máximo concentrar um grande número de funcionários, com objetivo de aumentar os resultados financeiros. Não que não necessitem mais dos trabalhadores, mas, com a desverticalização e enxugamento das unidades empresariais, passou-se a descentralizar várias tarefas, criando-se uma “rede” de relações inter firmas, impactando diretamente o mercado e o ambiente de trabalho e, conseqüentemente, o meio social.

A abertura de mercados advinda da globalização implicou numa maior concorrência entre as empresas, que, por sua vez, viram a necessidade de cortar

custos; o que culminou numa grande pressão sobre os recursos humanos; daí advindo a discussão sobre a necessidade de flexibilização das relações do trabalho, a fim de adaptá-las a um mercado em constante mutação.

Em verdade, o neoliberalismo econômico acirrou a polêmica entre os defensores do Estado Social e os adeptos do Estado Liberal, os quais, obviamente, têm concepções distintas sobre a posição que o poder público deve ocupar frente às relações de trabalho. Os neoliberais pregam a omissão do Estado, desregulamentando, tanto quanto possível, o Direito do Trabalho, a fim de que as condições do emprego sejam ditadas, basicamente, pelas leis do mercado. Já os defensores do Estado Social, advogam a intervenção estatal nas relações de trabalho, na medida necessária à efetivação dos princípios formadores da justiça social e à preservação da dignidade humana.

Para certas pessoas, é a forma de salvar a pátria dos males do desemprego, para outras, é a forma de destruir tudo aquilo que o trabalhador conquistou em séculos de reivindicações, que apenas privilegiam os interesses do capital, sendo a forma de fazer com que o empregado pague a conta da crise econômica.¹

A atual crise econômica, de amplitude mundial, também contribui para o debate da questão, uma vez que alguns especialistas afirmam ter chegado o fim do neoliberalismo, pregando a volta do Estado Social com a política econômica de Keynes para a reestruturação do capitalismo, especialmente, após empresas multinacionais, em fábricas e escritórios ao redor do mundo, recorrerem a demissões em massa para salvar-se ou mesmo minimizar os prejuízos advindos com a atual crise mundial.

É bem verdade que se tem escrito muito sobre o fim do emprego e sobre a impossibilidade do capitalismo de multiplicar os postos de trabalho ao mesmo tempo em que faz crescer a produtividade, transferindo às máquinas o papel de realização de tarefas industriais e administrativas.

¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2004. p. 13.

Apesar disso, há indícios de que o radicalismo do início dos anos 90 vem encontrando limites, não apenas porque a produção *lean*² termina sendo menos produtiva que a anterior, utilizada durante o Estado de Bem-Estar Social, mas também porque a pressão por retorno em prazos cada vez mais curtos termina por impor desigualdades relevantes que fazem perdurar o trinômio baixos salários / baixa qualificação / concorrência de preços. Estas contra-tendências certamente freiam de algum modo a crise do assalariamento, mas o ideal de pleno emprego parece ter cada vez menos poder mobilizador, na medida em que não encontra respaldo nas estruturas econômicas concretas.³

Evidentemente isto não impede que se pensem soluções provisórias que combinam algum nível de crescimento econômico com redução do número de horas trabalhadas, como forma de criar mais emprego. Ou que se lancem programas clássicos pela elevada capacidade de absorção de força de trabalho, como é o caso da construção civil – em especial em países pobres ou intermediários. São soluções provisórias porque também a construção civil sofre o impacto das novas tecnologias e a velocidade da transformação tende a reduzir sempre o impacto de qualquer programa de redução das jornadas de trabalho como instrumento de geração de emprego.

A questão fundamental é o emprego, como construção social ligada ao industrialismo, apoiado sobre contratos de trabalho e com proteção social, que se encontra num momento de redefinição.

Em algum momento do industrialismo, o trabalho infantil já foi legítimo tanto quanto jornadas de 14 horas ou mais. Mas as conquistas dos trabalhadores industriais ao longo do último século, como certa padronização salarial, de local e de tempo de trabalho, vêm sendo derrubadas pela nova organização empresarial e suas exigências de despadronização, flexibilização e precarização, bem como pela generalização da utilização da micro-eletrônica.

² Termo utilizado para definição de uma empresa magra e enxuta.

³ AUER, Peter. **Lean production**: the micro-macro dimension, employment and the Welfare State. Berlin: WZB, 1994. p. 94.

Se pensarmos na indústria é certo que os salários foram, num momento forte do sindicalismo, indexados à produtividade macro-econômica. Mas neste momento de dominância do capital financeiro, de externalização de muitas tarefas da indústria, de dominância do setor terciário e crescimento da informalidade, isto já não é verdade efetiva para muitos e sequer tendencial para tantos outros.⁴

Esta pesquisa busca, em razão dos desafios impostos ao emprego pelo novo modelo de organização empresarial, demonstrar como o capitalismo, aliado a uma organização empresarial em rede, à internacionalização financeira e à globalização mercantil, está desvirtuando o princípio do vínculo empregatício e seus benefícios sociais e econômicos para implantar um modelo menos rígido e mais vantajoso do ponto de vista capitalista.

Neste estudo, buscou-se observar meios de eficácia aos mecanismos para manter a proteção mínima aos trabalhadores, visando soluções eqüitativas que atendam às necessidades dos empregados e empregadores, com o objetivo único de atingir um desenvolvimento econômico sem distanciar-se do socialmente justo.

⁴ PAIVA, Vanilda; POTENGY, Gisélia; CHINELLI, Fillipina. A sociologia do trabalho para além da indústria. **Novos estudos CEBRAP**. São Paulo. n° 48. julho/1997. p. 25.

1. Leitura crítica aos arts. 2º e 3º da CLT e arts. 6º e 7º da Constituição Federal

1.1. Relações de trabalho e de emprego na CLT

A noção de trabalho é sempre relacional. Com efeito, não se há de pensar este fenômeno humano a não ser da perspectiva de uma relação que o define fundamentalmente. O trabalho pode ser definido, *a priori*, como uma relação do homem com o mundo que o cerca. Pensado como individualidade, ou subjetividade, o homem não é um universo autônomo que se baste a si mesmo. Ele precisa sair de si e ir ao mundo para pode realizar-se, como no mais o faz todo ser vivo. Portanto, o isolamento do homem há de ser rompido por sua ida ao mundo em função de necessidades básicas à sua manutenção.

O Direito do Trabalho é fundamental para o equilíbrio jurídico das condições de pactuação da força de trabalho, ou seja, um fator de equilíbrio entre o capital e trabalho.

Segundo Maurício Delgado Godinho,

[...] é um direito especial que é distinto do direito comum, especialmente porque este supõe a igualdade das partes, enquanto aquele pressupõe uma situação de desigualdade entre os partícipes da relação jurídica do trabalho, tendendo a corrigir esta situação, praticando outras desigualdades, face a necessidade de proteção social do trabalhador, o que constitui a raiz sociológica do Direito Laboral e que é imanente a todo o seu sistema jurídico.⁵

Diante deste aspecto, o Estado, antes abstencionista, passa a ser intervencionista, interferindo e regulando as relações de trabalho, dispensando ao trabalhador uma proteção jurídica em função de sua hipossuficiência.

⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Introdução ao direito do trabalho**: relações de trabalho e relações de emprego. 2 ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 23.

O direito do trabalho, na prática, deverá ser entendido como uma forma de regulamentar todos os direitos e obrigações que nascem do vínculo jurídico entre um empregador e um empregado. Esse vínculo de emprego, em relação ao empregado, deverá ser subordinado, visto que submetido ao poder diretivo do empregador.

Três segmentos doutrinários oferecem um conceito da natureza jurídica do direito do trabalho com a denominação de teoria contratual, teoria institucional e teoria mista ou eclética.

A teoria contratual procura a explicação da natureza da relação de emprego, considerando a denominação legal de contrato, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), principalmente nos preceitos que apontam o Acordo das Vontades (CLT, art. 442), bem como nos preceitos que regulam a autonomia dessas vontades (CLT, art. 444).

A teoria institucional envereda no entendimento de que a relação de emprego independe de qualquer pacto entre o empregador e o empregado, visto que nenhuma empresa, decorrente da presença dos fatores de produção – das matérias-primas, do capital, da mão-de-obra – poderia existir sem a presença de um empregado.

Nessa concepção, a relação de emprego seria a resultante de um ato-condição a justificar a própria existência da empresa⁶; ou ainda, seria um contrato-realidade⁷, tendo em conta que a existência de um contrato de emprego prende-se à realidade do serviço prestado e não ao pacto existente, seja expresso ou tácito.

A teoria eclética e/ou mista seria o cruzamento dessas duas correntes que encontra apoio na jurisprudência trabalhista dominante.

Com efeito, havendo um maior conhecimento dessas figuras, ficará facilitada uma compreensão prática dos direitos e das obrigações oriundas da relação de emprego. Assim, com o desdobramento desse conceito legal, temos:

⁶ DUGUIT, Léon. **Traité de droit constitutionnel**. 3 ed. Paris: Bocard, 1927. p.433-437.

⁷ Expressão do jurista mexicano Mario de La Cueva, como notícia MAUAD, Marcelo. **Cooperativas de Trabalho: sua relação com o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. p. 198.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Empresa individual ou coletiva: inobstante existir a definição jurídica de empresário (Código Civil, art. 982) e a legislação mencioná-la no Livro II (Do direito da empresa), a empresa continua a ser objeto do direito do qual o empresário é titular. A vigente legislação definiu que o empresário (Código Civil, art. 966) é a pessoa física, e a sociedade empresária (Código Civil, art. 982) será a pessoa jurídica. Assim, na prática, em substituição dessa expressão, deverá ser entendido como empregador toda e qualquer pessoa que desenvolve atividade econômica, seja ela formal ou informal.

Riscos da atividade econômica: determinar que o empregador assuma os riscos da atividade econômica significa dizer que o empregado não poderá arcar com a responsabilidade e obrigações do negócio desenvolvido pelo seu empregador. Assim, caso haja qualquer insucesso da atividade empresarial, deverá o empregador, no caso o empresário, assumir a responsabilidade, uma vez que todo o lucro obtido com a atividade empresarial pertencerá ao empregador, salvo hipóteses em que poderá ser objeto de negociação coletiva.

Admite e assalaria: o vocábulo *admite* revela que a legislação atribui ao empregador o direito subjetivo de admitir, ou não, uma determinada pessoa, mediante a contra-prestação pecuniária de seus serviços.

Dirige a prestação pessoal do serviço: a palavra *dirige* permite, de logo, concluir que existe um poder legal atribuído ao empregador para dar o absoluto direcionamento às atividades empresariais desenvolvidas. A existência dessa autorização legal é conhecida como poder diretivo. Existe uma justificativa doutrinária do poder diretivo do

empregador, fundamentada pelo grande risco existente na atividade empresarial, de que ao empregado caberia, apenas, um pequeno risco, este moldurado na possibilidade de perder os salários diante do insucesso da empresa; enquanto a responsabilidade do empregador desdobra-se no poder regulamentar, no *jus variandi* e no poder disciplinar.

O poder regulamentar é a capacidade do empregador de estabelecer os seus mecanismos de execução dos serviços, relacionamentos externos com seus clientes e internos com os respectivos empregados. Seria prosaico alguém negar poder regulamentar do empregador, visto que restaria uma total balbúrdia no ambiente da empresa se cada trabalhador e/ou cliente tivesse o poder de dizer como queria a prestação do serviço.

O *jus variandi* permite o direito do empregador de realizar alteração na prestação de serviços de seus empregados, desde que não se configure uma alteração do contrato de trabalho vedada pela lei (CLT, art. 468). Tem-se, em contrapartida, o *jus resistentiae* caracterizado no direito do empregado de resistir às ordens legais, imorais e/ou contra a ética.

O poder disciplinar consiste na aplicação das várias sanções contra a quebra das regras de comportamento estabelecidas pela legislação e pelas normas internas da empresa, seja no regimento ou em quadro de avisos, seja por meio de ordens verbais. Não existe, na lei trabalhista, salvo a suspensão disciplinar (CLT, art. 474), uma gradação das sanções aplicáveis aos empregados; pode haver previsão nas regras internas.

A expressão *prestação pessoal do serviço* indica que o empregado obrigou-se a prestar o serviço pessoalmente (pessoalidade) e não por meio de uma outra pessoa.

Do § 1º (CLT, art. 2º, § 1º) vem a noção da figura denominada empregador equiparado que, mesmo sem executar qualquer atividade com fins lucrativos, admite pessoas para o trabalho subordinado e, portanto, pela imposição legal, assumirá todos os direitos e obrigações decorrentes da relação de emprego. Esse preceito legal também incluiu especificamente os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas e, de forma generalizada, quaisquer outras modalidades de instituições sem fins lucrativos. As chamadas sociedades simples (CC,

arts. 997/1.038) e as sociedades cooperativas (CC, arts. 1.093/1.096; Lei nº 5.764/71), ainda que sem uma específica atividade lucrativa, embora com conteúdo econômico, deverão ser consideradas como empregadoras equiparadas para os fins da relação de emprego com seus trabalhadores.

O art. 2º, § 2º da CLT, também definiu a responsabilidade solidária existente no grupo econômico, desde que essas sociedades empresárias (CC, art. 982) estejam sob a direção, controle ou administração de uma outra sociedade empresarial.

Já o conceito legal de empregado (CLT, art. 3º) nos trás um novo desdobramento no exame e no estudo do entendimento da relação de emprego, consoante a dicção encontrada na CLT:

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual

Pessoa física: enquanto o empregador pode ser uma pessoa física e/ou jurídica, o empregado somente pode ser uma pessoa física. Com efeito, qualquer relação jurídica existente entre duas pessoas jurídicas, em regra, não pode constituir uma relação de emprego. Essas relações, entre duas pessoas jurídicas, são reguladas pelo direito civil.

Serviços de natureza não-eventual: significa dizer que o referido empregado realiza um serviço contínuo nas suas atividades executadas para uma determinada pessoa física ou jurídica que, nesse caso, seria denominado empregador. Vale dizer, portanto, que o serviço episódico ou ocasional não identifica a relação de emprego, visto que o contrato de emprego tem o trato sucessivo, com uma natureza de total personalidade (*intuitu personae*), cuja duração não deverá ser esgotada com uma única prestação ao tomador do serviço. Os requisitos de ter continuidade e de ser permanente, na prestação de serviços, caracterizam a denominada habitualidade, que não poderá ser confundida com aquele trabalho diário executado pelo autônomo.

Dependência do empregado: a noção de dependência do empregado ao seu empregador poderá ser examinada sob os aspectos de natureza econômica, técnica e jurídica. Costuma-se dizer que existe dependência econômica pelo fato de o empregado depender dos salários recebidos do seu empregador; a dependência técnica verifica-se na obrigatoriedade que tem o empregado de executar o serviço na conformidade das regras estabelecidas pelo empregador; e, finalmente, sua dependência jurídica, denominada de subordinação jurídica, se configura de forma hierarquia entre empregado e empregador, este, determinando as ordens que devem ser cumpridas, aquele meramente as cumprindo.

Estas normas jurídicas se enquadram na exata necessidade da indústria baseada nos princípios de organização fordistas, isto é, a relação de emprego na qual o trabalhador era submetido ao autoritarismo e amplamente controlado, bem como as funções eram baseadas em trabalho desqualificado, sem conteúdo e repetitivo. Porém, havia uma solidificação dessa relação com o assalariamento e continuidade, cujos benefícios da troca entre capital e mão-de-obra repercutiam no âmbito social.

A jurisprudência e a doutrina atualmente são pacíficas ao diferenciar relação de trabalho e relação de emprego, pois o primeiro instituto é uma forma mais genérica e livre, já o segundo diz respeito ao emprego no qual os direitos e obrigações, para se concretizarem, deverão preencher uma série de requisitos.

Conclui-se, daí, de antemão, o quanto é abrangente a relação de trabalho, pois engloba não apenas a relação de emprego, mas também outras modalidades de prestação de serviço, ou seja, os casos dos prestadores de serviço, cujo exemplo mais típico é o dos profissionais liberais e autônomos, que laboram por conta própria.

A relação de emprego é mais restrita porque, para existir, é preciso concentrar os elementos: a) subordinação; b) pessoalidade do prestador do serviço, que há de ser pessoa física; c) remuneração; d) não eventualidade e, é evidente, e) a figura do empregador (art. 3º, CLT). A subordinação é caracterizada pela dependência do assalariado ao empregador, o qual é quem orienta, comanda e fiscaliza as atividades de seus subordinados, a eles pagando a remuneração devida. Tal dependência, no entanto, não é econômica, mas jurídica, e seu grau varia de acordo com a posição

hierárquica do empregado.⁸ É que o empregado, no ato da contratação, aceita se subordinar às ordens e determinações do empregador, independentemente da posição econômica ou técnica deste. Assim, há um pacto de fornecimento de mão-de-obra, mediante troca de outros benefícios que interessam ao trabalhador, tal qual a remuneração.

Orlando Gomes e Elson Gottschalk ministram que a distinção entre relação e contrato, embora forneça razoável explicação da aplicação dos “efeitos comuns” e dos “efeitos específicos” do contrato, não é substancial. Significa, em verdade, uma exageração da diferença entre aspectos de uma só realidade. O contrato é, com efeito, o aspecto subjetivo de um fato que se objetiva na relação.⁹

O problema consiste justamente em se saber se esse aspecto subjetivo pode ser eliminado, e não em se acentuar que difere do aspecto objetivo. Se os efeitos específicos, típicos do contrato de trabalho, derivassem exclusivamente da prestação de serviço, o contrato seria uma superfetação. Tal não ocorre, todavia, visto que as obrigações específicas nascem no momento da execução como uma derivação do momento contratual.

Por conseguinte, o simples acordo de vontades produz, por si só, efeitos jurídicos, obrigando os contratantes. Desta sorte, a eficácia jurídica do vínculo de trabalho começa no instante em que as partes consentem, “para adquirir a plenitude e feição característica quando o empregado, tendo consentido em trabalhar, põe em execução seu propósito.”¹⁰

Tanto o emprego quanto o trabalho prestado de forma autônoma merecem tutela estatal. A proteção, no entanto, dar-se-á em grau distinto, considerando a histórica e notória subordinação e hipossuficiência do empregado.¹¹ Mesmo ambas as

⁸ GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004. p.122.

⁹ Ibid., p.130.

¹⁰ GOMES, 2004. p.130.

¹¹ Alice Monteiro de Barros observa que “a tutela dos trabalhadores fora da relação de emprego é ineficaz. O mercado informal, por sua vez, desenvolve-se em um cenário dramático” (*Curso de Direito do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 204).

modalidades de serviços passando para a competência da Justiça do Trabalho, esta deverá levar em conta a natureza da relação, a fim de aplicar o direito adequado, sem esquecer a indispensável proteção que a Constituição dá ao trabalho, como valor sócio-econômico.

1.2. Relações de trabalho e de emprego na Constituição Federal

Feitas essas correlações entre empregador e empregado no que concerne à legislação trabalhista infraconstitucional, passemos para a maneira pela qual a Constituição Federal trata a matéria.

A Constituição Federal proclama, enfaticamente, entre seus fundamentos, a dignidade da pessoa humana; a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades sociais. Ao inscrever “os valores sociais do trabalho” como princípios fundamentais da República e prescrever que a “ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar social e a justiça social”, nossa Lei Magna não apenas erigiu o trabalho em valioso bem individual e social, como ainda o incorporou à ordem jurídica.

O direito fundamental como um todo é um direito que pode se colocar em qualquer das posições *jus* fundamentais, ou seja, a liberdade jurídica, o direito a ações negativas e o direito a ações positivas.¹²

Partindo-se do princípio de que o direito ao trabalho é um direito fundamental como um todo – sendo que um de seus aspectos é que ele abrange não só as relações jurídicas concretas, mas também protege uma relação jurídica em potencial –, eis que o poder público tem o dever de proteger esse direito fundamental, inclusive a pessoa humana que ainda não se encontra na situação de trabalhador.

¹² CF, art. 6º - “São direitos fundamentais a educação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

A dificuldade se torna a tarefa de proteção desse direito fundamental, principalmente pelo fato de que nem sempre se consegue dissociar o trabalho prestado da dignidade do homem que produz. De qualquer sorte, do Estado, como se vê na combinação dos artigos 5º e 6º, da CF, pode ser exigida a proteção e promoção desse direito fundamental em todas as suas esferas, através de políticas públicas, elaboração de normas jurídicas ou repressão de ações que visem o seu descumprimento.

Assim é que o *princípio protetor* é imanente a todo o Direito do Trabalho, gerando, por seus fundamentos jurídico-políticos, como seus filhos legítimos, o do "*in dubio pro operario*", o da "*norma mais favorável*", o da "*condição mais benéfica*" e o da "*primazia da realidade*", que se destinam ao intérprete da lei, quando se lhes submetem questões relacionadas a dissídios decorrentes das relações de trabalho.

Outros princípios, igualmente descendentes legítimos do "princípio protetor", incorporaram-se ao texto constitucional, como:

- a) *proteção do salário*: visa preservar-lhe a integralidade e intangibilidade (art. 7º, inciso X; art. 462 da CLT);
- b) *não discriminação*: relaciona-se aos critérios de admissão, exercício de funções, de salários por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil ou relativamente aos mesmos critérios em virtude de deficiência física (art. 7º, incisos XXX e XXXI, respectivamente) e que veda a distinção, para os mesmos fins, entre o trabalho manual, o técnico e o intelectual (art. 7º, inciso XXXII);
- c) *continuidade da relação de emprego*: embora não inflexível – isso porque a Carta Magna não consagrou a estabilidade absoluta do trabalhador no emprego –, emana das normas determinadoras da indenização devida nas despedidas consideradas arbitrárias (que no Brasil são sinônimo de "injustificadas"), independentemente do levantamento do FGTS (art. 7º, inciso I) e do aviso prévio para o rompimento do contrato (art. 7º, inciso XXI);
- d) *irredutibilidade do salário*: ínsito na regra de inalterabilidade salarial que decorre do princípio protetor, só excepcionalmente e em situações especialíssimas o salário pode ser afetado via de negociação coletiva (art. 7º,

inciso VI, que consagra a flexibilização do direito sob a tutela do sindicato representativo da categoria correspondente).

Como se vê, toda a segurança dispensada pela Constituição Federal aos trabalhadores constitui uma garantia mínima de direitos, entendimento que deflui do enunciado constante no "caput" do seu artigo 7º, que diz, textualmente, que aqueles direitos, descritos nos seus incisos I a XXXIV, encerram o mínimo assegurado aos trabalhadores urbanos e rurais, "[...] além de outros que visem à melhoria de sua condição social", deixando transparecer, ainda, ao referir-se a estes direitos como fatores de "melhoria" da condição social dos trabalhadores, a indissociável intenção de rechaçar, mesmo em sede de autorizada flexibilização, a reforma, *in pejus*, das condições de trabalho.

1.3. Mudanças na morfologia do trabalho no século XXI e suas implicações para as relações jurídicas de trabalho: problematização

Historicamente, o Direito do Trabalho surge como ramo do Direito que passa a intervir na vontade das partes e a regular as relações de trabalho, de modo a equilibrar a liberdade de contratação de pessoas que se encontravam em situações de capacidade econômica desiguais e assegurar, de algum modo, regras mínimas legais e a igualdade jurídica entre empregado e empregador dentro da relação de emprego. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central é a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.¹³

Dessa idéia fundamental, surge o princípio protetor, no qual se estruturam todas as normas de direito material do trabalho e que se expressa, segundo Américo Plá Rodriguez, em três formas distintas: a) *in dubio, pro operário*, critério pelo qual, havendo dúvidas de interpretação legal, o intérprete deve escolher aquela que mais beneficiar o

¹³ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio e Edílson Alkmin Cunha. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 83.

trabalhador; b) *norma mais favorável*, regra que determina a adoção da norma mais favorável ao trabalhador quando houver mais de uma norma a ser aplicada ao caso concreto; c) *condição mais benéfica*, que representa a proteção à situação jurídica que integrou o patrimônio do empregado, não podendo mais ser alterada.¹⁴

Por outro lado, estamos vivenciando um período de grandes transformações da realidade brasileira e mundial em que, nos âmbitos jurídico e político, um dos assuntos de que muito se ouve falar tem sido a flexibilização das normas que regulam as relações de trabalho.

Flexibilizar as normas trabalhistas quer dizer torná-las mais ajustáveis a situações fáticas, menos rígidas. Em princípio, corresponde à troca do preceito de natureza genérica por outro, de natureza individualizada. É a predominância da convenção coletiva sobre a lei; da autonomia dos grupos privados sobre o intervencionismo estatal. Assim, haveria uma legislação trabalhista mais dispositiva e menos imperativa, consagrando a autonomia da vontade em situações cruciais da relação de emprego.

Nesse aspecto, as empresas têm buscado as empresas gerir seus negócios de forma mais dinâmica, visando vencer a concorrência e obter melhores resultados; contudo, é certo também que, com esta forma de gestão, podem minimizar seus prejuízos em momentos de crise. Para tanto, cada vez mais as empresas têm se organizado no sentido de transpor obstáculos, dentre os quais podemos incluir a rigidez das normas do Direito do Trabalho.

Podemos observar que, quanto à organização, prevaleciam a concentração e a verticalização, em que uma empresa produzia desde a matéria prima até seu produto final. Atualmente, após o processo de reformulação empresarial, as formas organizacionais passaram a ser, preponderantemente, intra ou inter empresas, cujas relações são emanadas do processo de externalização e terceirização das atividades, voltadas de um modo particular para o “enxugamento” da estrutura com conseqüente redução de custos fixos.

¹⁴ Ibid., p. 107.

Essa organização empresarial cria novas formas de vinculação entre os agentes que integram a cadeia produtiva, incorporando como orientações centrais o aumento da agilidade e da versatilidade das empresas às novas condições.

Para Leonel Mazzali e Vera Mariza Miranda Costa:

As “redes” constituem arranjos organizacionais que utilizam recursos e envolvem a gestão de interdependências de várias empresas, criando um ambiente suscetível de provocar a emergência de externalidades dinâmicas (pecuniárias, tecnológicas, etc.) complementaridades e fenômenos cumulativos, notadamente no plano das competências.¹⁵

A noção de organização em rede obriga a repensar os limites da empresa individual, colocando acento nos diversos tipos de articulação com outras unidades, os quais impelem o desenvolvimento de relações complexas. Nesse sentido, “o comportamento de um agente não pode ser dissociado de outros agentes com os quais ele estabelece interações sistemáticas (como fornecedores e clientes), nem da especificidade dos recursos humanos e tecnológicos mobilizados.”¹⁶

As empresas que fazem parte da rede não mais necessitam criar vínculos diretos com os trabalhadores, e dessa maneira há a dispersão das atividades para outras empresas, ou seja, não há mais a subordinação jurídica entre empregador e empregado.

Em muitos casos, tais atividades são exercidas totalmente fora do estabelecimento do tomador dos serviços, o que impede, a princípio, qualquer vínculo jurídico entre prestador e tomador dos serviços, havendo apenas uma ligação de natureza contratual entre a empresa contratante e a contratada. Conseqüentemente, deixa-se de aplicar o Direito do Trabalho e passa-se a aplicar o Direito Civil, pois o que rege agora é a autonomia das vontades.

¹⁵ MAZZALLI, Leonel; COSTA, Vera Mariza H. Miranda. As formas de organização em “rede”: configuração e instrumento de análise da dinâmica industrial recente. **Revista de economia política**, vol. 17, n. 4, out-dez/1997. p. 123

¹⁶ Ibid., p. 123.

Dessa forma, a empresa deixa, aparentemente, de exercer a hierarquia sobre seus empregados subordinados, uma vez que a nova forma de organização empresarial vem implicando em maior autonomia do trabalhador no chão de fábrica e revertendo a extrema divisão entre concepção e execução do trabalho, pilar do padrão de acumulação taylorista-fordista. Contudo, esta nova dinâmica criou novos mecanismos de controle do capital sobre o trabalho.

Com o tempo, as empresas intensificaram as estratégias de terceirização e subcontratação, e implementaram novos programas de organização e controle do trabalho. Essa mudança não significa que as formas de controle do trabalho na fábrica deixaram de estar presentes, mas que assumiram outras características, mais subjetivas.

Um dos grandes óbices da atividade empresarial é que o poder diretivo encontra limite na legislação trabalhista, não podendo afastar o empregador, por ato unilateral, as normas de caráter cogente aplicáveis ao contrato individual de trabalho.

Com a organização flexível do processo produtivo, é o próprio trabalhador que se auto-controla, incorporando os objetivos do capital e buscando alcançar as metas de produção por ele impostas no interior das equipes de trabalho, nas quais cada trabalhador exerce uma vigilância direta sobre si mesmo e seus pares, tornando o controle internalizado e despersonalizado.

Assim, ao contrário do que ocorria no modelo característico da empresa fordista, a centralização do poder não mais tem aplicabilidade na empresa moderna, onde há a difusão do controle, e um passa a ser fiscal do outro. Ao contrário do que possa parecer, a autonomia do trabalhador lhe exige maior responsabilidade, pois o poder e o controle não mais estão postos de forma coercitiva, mas implícitos em cada uma das atividades realizadas. A subordinação direta cedendo para o controle difundido entre os próprios trabalhadores.

2. As transformações político-econômicas do capitalismo ocorridas no pós-guerra

2.1. Interdependência entre Estado, Direito e Economia

Não se pode conceber o Direito divorciado do Estado e da Economia. Nesse sentido, sustentam com acerto os grandes sociólogos como Max Weber.¹⁷ O Estado é uma organização destinada a manter, pela aplicação do Direito, as condições universais de ordem social. E o Direito é o conjunto das condições existenciais da sociedade, que ao Estado cumpre assegurar.

O estudo isolado da ciência jurídica está fadado ao erro. Ao contrário, a contextualização com a ciência e a Economia e com o modelo de Estado subjacente a cada época histórica explica as mudanças do Direito no tempo.

Para melhor compreender essa vinculação entre Direito e modelo de Estado, é importante assinalar a observação de Celso Campilongo, apoiado em Marshall:

Longa tradição sociológica dos países centrais apresenta o quadro evolutivo dos direitos nos últimos séculos e da seguinte forma: no século XVIII, afirmação dos direitos civis (liberdade individual, garantias pessoais, propriedade, etc.); no século XIX, a expansão dos direitos políticos (sufrágio universal, democracia representativa, partidos, etc.); por fim, no século XX, a consolidação dos direitos sociais e coletivos (saúde, educação, trabalho, acesso à justiça, etc.) Marshall, o mais conhecido formulador dessa hipótese, descreveu o processo de forma cumulativa: o respeito aos direitos civis, garantiu a eficácia dos direitos sociais e econômicos, dentre os quais a saúde do trabalhador.¹⁸

¹⁷ WEBER, Max. História geral da economia. In: WEBER, Max. **Coleção os pensadores**. São Paulo: Abril Cultural, 1985. p. 115.

¹⁸ CAMPILONGO, Celso Fernandes. O trabalhador e o direito à saúde: a eficácia dos direitos sociais e o discurso neoliberal. In: CAMPILONGO, Celso Fernandes (Org.); PIOVESAN, Flávia (Org.); GIORGI, Beatriz Di (Org.). **Direito, cidadania e justiça**: ensaios sobre a lógica, interpretação, teoria, sociologia e filosofia jurídica. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995. p. 132-133.

Nos séculos XVIII e XIX, o Estado Liberal propiciou o aparecimento dos direitos civis e políticos. No século posterior, os direitos sociais e coletivos foram consolidados sob o auspício do Estado Social.

Dentro do atual modelo neoliberal, que tem como ideal a submissão dos direitos sociais à viabilidade econômica, percebe-se uma nítida reação ao Estado Providência, que lhe antecedeu.

Depreende-se que, sendo o Direito um subsistema da sociedade, sua manifestação é sempre cíclica, através de demandas e respostas. Podem-se explicar as alterações do modelo de Estado sob essa perspectiva sistêmica, considerando o Liberalismo econômico propugnador do Estado mínimo e abstencionista como uma resposta do Estado Absoluto e intervencionista que lhe antecedeu. Da mesma forma, o Estado de Bem-Estar Social nasceu de uma reação ao Estado Liberal, que, ao deixar de intervir, propiciou exploração incontinente do capital sobre o trabalho.

Por sua vez, o Neoliberalismo é uma espécie de retorno ao Liberalismo, na medida em que se volta a defender o ideário do Estado mínimo, ante a crise econômica e fiscal ocorrida em meados dos anos 70, em razão da demanda excessiva pressionando o preço do petróleo, bem como pelo inchaço do Estado, que se tornou demasiadamente pesado e oneroso, vindo a causar inclusive reflexos diretos no nível de emprego.

A este respeito, vide:

[...] Na realidade, só pode haver um caminho para tentar alargar as margens contraídas da acumulação de capital: as expensas do trabalho. Isso é uma estratégia promovida ativamente pelo Estado – na verdade, devido a essa necessidade, o papel intervencionista do Estado nunca foi tão grande como neste nosso tempo, apesar de toda a mitologia neoliberal em contrário – e a estratégia é objetivamente apoiada na atualidade pela tendência à equalização declinante da taxa de exploração diferencial. O papel intervencionista do Estado está em evidência tanto no plano econômico quando no político. No domínio econômico, os fundos servem, generosamente, à maioria das grandes empresas capitalistas [...]. Igualmente é o papel da intervenção do Estado em favor do capital no plano político, se não o mais importante, pois o sistema do capital necessita da autoritária legislação antitrabalhista – adotada obrigatoriamente pelos conservadores e similarmente pelos governos social-democratas, a fim de manter o seu

domínio 'neoliberal' sobre a sociedade no presente estágio do desenvolvimento histórico.¹⁹

O Estado do Bem-Estar Social que tudo prometia é substituído por um Estado neoliberal que tão pouco promete e, por isso, aparenta tudo cumprir. Assim, todos os espaços tradicionalmente públicos e sociais passam a ser ocupados por entidades privadas, dando ensejo ao chamado Terceiro Setor, que, segundo o sociólogo Rubens Fernandes, é aquele que envolve um conjunto de organizações e iniciativas privadas que visam à produção de bens públicos.²⁰

A partir dos anos 80, o mundo inteiro observou o sensível crescimento das organizações sem fins lucrativos, que vão desde as tradicionais entidades filantrópicas, passando pelas organizações não-governamentais (ONGs) até os Novos Movimentos Sociais (NMS). Tais entidades, além de se propor a suprir os direitos de solidariedade e os direitos sociais desprezados pelo Estado Neoliberal, têm em mira os direitos pós-materiais: direitos do consumidor, lazer, entre outros.

A proliferação dessa espécie de direitos humanos é fomentada pelo ideário neoliberal, que tem interesse em amenizar a tensão social por ele causada e ainda pela própria sociedade que, ao constatar que o novo Estado mínimo não vem suprimindo as suas mínimas demandas, sentiu-se premida a criar alternativas próprias de solução.

Nesse contexto, surge o papel do Direito do Trabalho, com o objetivo de disciplinar as relações de trabalho subordinado instituindo limites legais mínimos de proteção ao trabalho em sua estrutura e atividade. Sob uma visão capitalista, os direitos garantidos ao trabalhador pela legislação são uma maneira de possibilitar sua sobrevivência física e de mantê-lo produtivo. Também são uma forma de impedir suas reivindicações, de manter a força de trabalho subordinada, submetida e dominada pelo capital.

¹⁹ MÉSZAROS, I. Desemprego e precarização: um grande desafio para a esquerda, In: ANTUNES, R. (org) **Riqueza e miséria no trabalho no Brasil**. Boitempo, 2006. p. 38-39.

²⁰ FERNANDES, Rubens. **Privado porém público: o terceiro setor na América Latina**. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1994. p.118.

Tais normas tiveram início com a percepção de que o Estado precisava intervir nas relações entre empregado e empregador. O empregado passou a ser protegido a fim de assegurar uma igualdade prática para ambas as partes.

Alguns doutrinadores defendem que o Direito do Trabalho possui uma função social que tem como objetivo exclusivo a tutela ao trabalhador. Tal pensamento está baseado na visão de que o trabalhador é o “lado mais fraco” nas relações de trabalho e precisa ser preservado diante dos poderosos detentores do poder econômico. Dessa forma, todas suas normas seriam, direta ou indiretamente, voltadas para esse fim.

Assim, mediante as normas do Direito do Trabalho, o Estado assume postura positiva diante do impulso individualista dos detentores dos meios de produção, diminuindo a liberdade de contratar das classes trabalhadoras, impondo direitos subjetivos irrenunciáveis aos trabalhadores e deveres jurídicos inegociáveis aos que exploram seu trabalho.

O Direito do Trabalho não trata os sujeitos da relação laborativa como iguais, reconhecendo, na verdade, a inferioridade do trabalho diante do capital, razão pela qual cria privilégios ao primeiro, a favor de quem suas normas devem ser interpretadas, para assim poder diminuir, mediante a desigualdade jurídica criada, a desigualdade social de fato existente.

Maurício Godinho Delgado afirma ser o Direito do Trabalho um “recurso do Estado para a promoção da distribuição de riquezas”²¹. É que se trataria aqui de uma aplicação da clássica da justiça, segundo a qual se devem tratar desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade.

2.2. O Estado do Bem-Estar Social

O Estado do Bem-Estar Social, também conhecido por sua denominação em inglês *Welfare State*, caracteriza-se basicamente como um Estado assistencial que

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. p. 27.

garante padrões mínimos de educação, saúde, habitação, renda e seguridade social a todos os cidadãos.

Em diferentes períodos históricos é possível identificar vários tipos de políticas assistenciais promovidas pelos Estados. No transcurso do século XVIII, por exemplo, países como Áustria, Rússia, Prússia e Espanha colocaram em prática uma série de importantes políticas assistenciais. Porém, esses países desenvolveram ações desse tipo nos marcos da estrutura de poder não-democrático.

Evidentemente que o fato de as bases do Estado de Bem-Estar Social terem surgido na segunda metade do século XIX – coincidindo, inclusive, com a formação do Direito do Trabalho, não quer dizer que ele efetivamente se estruturou naquele momento, pois apenas na primeira metade do século XX houve seu aprofundamento, vindo a se difundir depois da Segunda Guerra Mundial.

Nas primeiras décadas do século XX, alguns fatores aceleraram a solidificação do Estado de Bem-Estar Social, sendo dois os mais notáveis. De um lado, o fato político da “ameaça socialista”, tornada bastante concreta com a Revolução Russa de 1917 e também, de certo modo, com o avanço dos partidos de fundo popular na Europa ocidental, sejam comunistas, socialistas ou trabalhistas. De outro lado, o colapso da gestão liberalista do Estado, acentuado com a crise de 1929, quando a recessão e desemprego foram profundamente vivenciados nos países ocidentais desenvolvidos (na Europa desde os anos 20 e nos EUA a partir de 1929).

Vinício Martinez afirma que, embora alguns dos fundamentos do *Welfare State* confundam-se com a política do Estado Social, todavia, aquele “é um produto econômico americano, resultado de uma criação de laboratório acadêmico, enquanto o Estado Social é um exemplo claro das modificações sociais, históricas e jurídicas.”²²

²² MARTINEZ, Vinício C. Estado do bem-estar social ou estado social? **Jus Navegandi**. Teresina, ano 9, n. 656, abr. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6623>>. Acesso em: 20 ago. 2008.

O Estado de Bem-Estar Social traduziu fórmulas privilegiadas de afirmação da liberdade, da democracia do trabalho e do emprego, da justiça social e do bem-estar na desigual sociedade capitalista.

Nos Estados Unidos, foi introduzida por Franklin D. Roosevelt a política chamada de *New Deal*: um plano econômico arquitetado pelos economistas da escola de Keynes, que visava reerguer a economia daquele país, abalado pela maior crise do capitalismo originado pelo *crash* da bolsa de valores de Nova Iorque em 1929. Com isso, o Estado passou a ter participação direta na economia global, através do controle na emissão de valores monetários e do investimento em setores básicos da indústria, além de conciliar uma série de ações sociais como a criação de políticas de emprego.

Pode-se afirmar que o Estado de Bem-Estar Social se estruturou após o fim da Segunda Guerra Mundial, com o Plano Marshall (1948), que visava a reconstrução da Europa, principalmente a parte ocidental, com objetivo claro de seduzir as nações européias a apoiarem o bloco capitalista. Portanto, o Plano Marshall é um ponto de referência histórica, principalmente porque seu desenvolvimento está intimamente relacionado ao processo de industrialização e aos problemas sociais gerados a partir dele.

Como afirma Arreteche, “o *Welfare State* é uma transformação do próprio Estado a partir das suas estruturas, funções e legitimidade. Ele é uma resposta à demanda por serviços de segurança sócio-econômica.”²³

O Estado de Bem-Estar Social implementou uma vertiginosa ampliação dos serviços políticos, destinados a assistência social, abarcando as áreas de renda, habitação e previdência social, entre outras. Paralelamente à prestação de serviços sociais, o Estado passou a intervir fortemente na área econômica, de modo a regulamentar praticamente todas as atividades produtivas a fim de assegurar a geração

²³ ARRETCHE, Marta Teresa. Emergência e desenvolvimento do Welfare State: teorias explicativas. **BID – Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 39, p. 3-40, 1995. p. 11.

de riquezas materiais e diminuir as desigualdades sociais, tornando-se possível compatibilizar capitalismo e democracia.

As diversas políticas sociais aumentaram a capacidade de consumo das famílias dos trabalhadores e se traduziram em gastos do governo em habitação, transporte e saneamento, incentivando a expansão da demanda agregada e o desenvolvimento tecnológico. Por outro lado, ao socializar os custos referentes aos riscos do emprego industrial e à reprodução da força de trabalho, liberavam-se reservas de capital privado para investimentos, garantindo excedente de mão-de-obra em diversos níveis de qualificação.

No âmbito do Estado, o conflito de classes não desapareceu, mas se institucionalizou. A extensão dos direitos políticos e o sufrágio universal possibilitaram canalizar os conflitos de classe para as instituições políticas, transformando demandas sociais em direitos, ou seja, além de instrumento de política macroeconômica, o Estado de Bem-Estar Social foi também um mecanismo de regulação política da sociedade.

A partir do momento em que a negociação coletiva dos níveis salariais e das condições de trabalho se generalizava na sociedade, o processo de barganha entre capitalistas e trabalhadores passava a ser tratado como assunto público. Assim, o crescimento da organização política dos trabalhadores fez que o Estado passasse a incluir na agenda política nacional os interesses dos trabalhadores organizados.

O grau e a extensão do intervencionismo estatal na economia e a oferta de serviços sociais variaram enormemente de país para país. Os países industrializados aplicaram mais incisivamente a política do Bem-Estar do que os países de economia socialista e os países subdesenvolvidos, embora entre os próprios países desenvolvidos tenha havido variações. Como exemplo, podemos classificar que o Estado de Bem-Estar francês foi mais extenso do que o inglês; e este último é mais extenso do que o americano, conforme observamos pela figura abaixo no gráfico abaixo:

Gráfico 1. Participação do Estado na economia: proporção dos gastos governamentais no produto nacional-PIB (1880-1985)



Fonte: World Bank, World Development Report 1991

Não obstante o grau de intervenção estatal na economia nacional ocorrer inicialmente na Era Vargas (1930-1945) e chegar ao auge durante o período da ditadura militar (1964-1985), no Brasil, o Estado de Bem-Estar Social surge a partir de decisões autárquicas e com caráter predominantemente político, objetivando regular aspectos relativos à organização dos trabalhadores assalariados dos setores modernos da economia e da burocracia.

Sônia Miriam Draibe analisa a formação do *Welfare State* brasileiro tomando como ponto de partida a década de 1930. A toda essa década e ao início da seguinte corresponde um movimento de criação da base institucional-legal para as políticas sociais:

A produção legislativa a que se refere o período 1930/43 é fundamentalmente a que diz respeito à criação dos institutos de aposentadorias e pensões, de um lado, e de outro, a relativa à legislação trabalhista, consolidada em 1943. Se essa é, de fato, a inovação mais importante, o período é também fértil em alterações nas áreas de política de saúde e de educação, onde se manifestam elevados graus de "nacionalização" das políticas sob a forma de centralização no Executivo Federal, de recursos e de instrumentos institucionais e administrativos e

resguardos de algumas competências típicas da organização federativa do país.²⁴

Nesse período, o Brasil definiu e implementou as bases modernas de seu sistema de seguridade social, as quais permaneceram relativamente intactas até 1964. Diversas reformas no aparelho estatal consolidaram um Estado de Bem-Estar baseado em políticas predominantemente voltadas para trabalhadores urbanos, a fim de não ferir os interesses das oligarquias rurais que detinham forte poder político à época. Em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho e promulgada uma nova legislação trabalhista, o que formou bases de uma nova política de regulamentação do trabalho e organização política dos trabalhadores. Com orientação a comerciários e industriários, são regulamentados o trabalho feminino e de menores, a jornada de trabalho, férias, demissões e assuntos relevantes a acidentes de trabalho. É consagrada a intervenção do Estado nos conflitos trabalhistas com a criação da Justiça do Trabalho e a regulamentação explícita das formas de negociação salarial e organização sindical. As políticas de saúde e educação foram centralizadas no Ministério dos Negócios de Educação e Saúde Pública; a previdência social foi estatizada e sua organização deixou de ser exercida por empresas e passou a ser controlada por categorias profissionais e as contribuições previdenciárias passaram a ter participação paritária da União, o que simultaneamente desonerou o capital no que diz respeito a gastos com seguros sociais, garantiu níveis mínimos de manutenção da força de trabalho e legitimou politicamente o Estado.²⁵

²⁴ DRAIBE, Sônia Miriam. As Políticas Sociais Brasileiras: diagnósticos e perspectivas. In: **Para a Década de 90: prioridades e perspectivas de políticas públicas - Políticas Sociais e Organização do Trabalho**. Brasília: IPEA, 1989. v.4. p. 8.

²⁵ BARCELLOS, Tanya Maria Macedo (coord.). **A Política Social Brasileira 1930-64: evolução institucional no Brasil e no Rio Grande do Sul**. Porto Alegre: Fundação de Economia e Estatística, 1983. p. 31.

A extensão dos benefícios criados por essa legislação, no entanto, era limitada. A previdência, por exemplo, restringia-se a uma fração pequena da população, como pode ser observado na tabela abaixo.²⁶

Tabela 1. População segurada como porcentagem das populações economicamente ativa e total (1950-1970)

Ano	População Economicamente Ativa	População Total
1950	20,8	6,8
1960	23,1	7,4
1970	27,0	9,0

Acrescente-se, ainda, que a indústria brasileira focava sua produção muito mais no mercado exterior do que nas incertezas e oscilações do mercado nacional. Logo, como um efeito cíclico, não havendo consumo interno em larga escala, o próprio sistema acabava por limitar o número de seus beneficiários, e, por conseqüência, a efetividade de medidas de políticas como mecanismos de expansão de consumo.

Paradoxalmente, no caso brasileiro, os mais beneficiados com os gastos públicos em infra-estrutura (nas áreas de telecomunicações, energia elétrica, auto-estradas etc.) e construção de grandes empresas públicas foram, justamente, os empresários brasileiros e estrangeiros.

²⁶ Anuário Estatístico do Brasil (IBGE), apud MEDEIROS, Marcelo. **A trajetória do Welfare State no Brasil**: papel redistributivo das políticas sociais dos anos 1930 aos anos 1990. Brasília, IPEA, dez. 2001, disponível em: <http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_2001/td_0852.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2008.

3. Globalização: uma nova ordem mundial

3.1. Neoliberalismo e sua origem

Ao findar a segunda grande guerra, prevaleciam na ordem econômica mundial as políticas do *New Deal* norte americano e do Estado Social, tendentes a afirmação de seu aprimoramento, o *Welfare State*.²⁷ Como reação ao ideal Keynesiano de Estado de Bem-Estar Social, então reinante no pós-guerra, Friedrich Von Hayek, se reunia na Suíça para teorizar seus ideais:

[...] em 1947, enquanto as bases do Estado de bem-estar na Europa do pós-guerra efetivamente se construíam, não somente na Inglaterra, mas também em outros países, neste momento Hayek convocou aqueles que compartilhavam sua orientação ideológica para uma reunião na pequena estação de Mont Pèlerin, na Suíça. Aí se fundou a Sociedade de Mont Pèlerin, uma espécie de franco-maçonomia neoliberal, altamente dedicada e organizada, com reuniões internacionais a cada dois anos.²⁸

O *Welfare State* durou aproximadamente trinta anos, quando o limite do consumo em massa desencadeou uma crise, tanto em nível de insumos como dos efluentes e rejeitos. Inclusive, já em 1973, durante a crise no Oriente Médio, os preços do petróleo foram quadruplicados, seguindo-se assim um processo especulativo sobre quase todas as matérias-primas básicas, com elevadas altas de preços, vindo a economia do mundo desenvolvido, altamente dependente desses recursos, sofrer forte impacto.

Nesse contexto, a economia passou a conviver com problemas de natureza universal que se manifestaram de formas diferentes nos países capitalistas e nos países socialistas. Nos países de economia de mercado, o principal sintoma de uma profunda anomalia eram as tendências inflacionárias crônicas e uma queda nos níveis de crescimento para patamares muito inferiores aos que tinham prevalecido durante os anos dourados do pós-guerra. A cada momento em que se tentava acionar mecanismos

²⁷ ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de. **Globalização, neoliberalismo e o mundo do trabalho**. Curitiba: Ediberj, 1998. p. 19.

²⁸ ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir; GENTILI, Pablo (Orgs.). **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado Democrático**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995. p. 9-10.

de estímulo de tipo keynesiano, o resultado era o aumento das pressões inflacionárias em vez de crescimento.

A lição extraída deste estado de coisas era que o sistema deveria atuar radicalmente sobre seus custos e não sobre a demanda. A redução dos desperdícios – de material, energia e de mão-de-obra – impôs-se como estratégia.

Nos países socialistas, a situação era o colapso econômico, ambiental e social. Sem instrumentos de regulação outros que os estatais – e com estes corrompidos por décadas de obscurantismo ideológico e partidário – estes sistemas naufragaram sem possibilidade de acionar mecanismos de auto-correção.

O resultado de tal quadro de dilemas foi a emergência de duas concepções concorrentes: uma que se convencionou chamar de neoliberalismo, que atuava predominantemente sobre a contenção de custos nas diversas economias, impondo lógicas de austeridade; outra que ainda busca caminhos práticos, inspirada na tradição institucionalista da teoria econômica, e que ficou conhecida como “desenvolvimento sustentável”.

A partir daí, o conceito de desenvolvimento econômico passou a sofrer um intenso processo de revisão, mais ou menos crítico, mais ou menos cauteloso conforme o ambiente intelectual e profissional. Percebeu-se, sobretudo, a dimensão fortemente política e ética nele inscrita, o que tinha sido totalmente ignorado pela teoria econômica. O que produzir, como produzir, para quem produzir, tornam-se questões-chave que passaram a fazer parte de todo processo de gestão de projetos econômicos.

Enfim, o Estado de Bem-Estar Social teria se tornado, em síntese, um paradigma obsoleto, datado, incapaz de enfrentar os desafios da nova economia capitalista e globalizada.

A primeira mostra oficial desse novo modelo de Estado adveio da Inglaterra, em 1979, com o governo de Margaret Thatcher. Depois, em 1980, foi a vez do governo americano de Ronald Reagan. É notado que Friedrich Von Hayek foi o mentor do governo da “dama-de-ferro” e que o economista Milton Friedman, participante assíduo das reuniões convocadas por Hayek, era conselheiro de Reagan. Após a queda do

comunismo e do muro de Berlim, a partir da década de 90, a adesão e a imposição ao neoliberalismo cresceram progressivamente.

Consoante aduz Dallegrave Neto, as dez principais medidas trazidas pela nova doutrina podem ser assim relacionadas:²⁹

- 1) Flexibilização dos direitos individuais trabalhistas;
- 2) Estímulo à livre negociação entre patrão e empregado, com limitação ao direito de greve e ao poder sindical;
- 3) Exoneração do funcionalismo público e privatizações das estatais;
- 4) Diminuição do espaço público e ocupação pelos entes privados;
- 5) Mudanças de prioridades nas diretrizes de educação e saúde pública;
- 6) Políticas que diminuam a inflação e a tributação sobre as altas rendas;
- 7) Medidas que facilitem a livre circulação do capital especulativo estrangeiro;
- 8) Quebra dos monopólios estatais e das barreiras alfandegárias;
- 9) Facilitação da circulação de bens e da mão-de-obra nacionais e internacionais;
- 10) Desregulamentação da economia, que passa a ser regida somente pela lei de mercado.

A partir do instante em que os países colocaram em prática essas diretivas, o mundo passou a ter algumas características marcantes, inicialmente implantadas aos poucos, tendo esses processos se acelerado nos últimos anos, tais como: reestruturação produtiva; perda da soberania nacional e da hegemonia dos blocos regionais; globalização da economia e dos meios de comunicação; financeirização da economia; prostração das microempresas e supremacia das macroempresas.

²⁹ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Transformações das relações de trabalho à luz do neoliberalismo. **Revista de Direito do Trabalho**. Curitiba: Genesis, n. 83, p. 679, nov. 1999.

O Brasil e demais países da América Latina submeteram-se às diretrizes neoliberais impostas pelo Fundo Monetário Internacional (FMI) e pelo Banco Internacional para a Reconstrução e o Desenvolvimento (BIRD), em 1989, na reunião que ficou conhecida como Consenso de Washington.

3.2. Crise e Neokeynesianismo

Em meados de 2008, a queda dos valores dos imóveis dos Estados Unidos deflagrou uma crise financeira de dimensões globais.

A crise financeira vivenciada hoje se dá pelo fato de que o mercado imobiliário americano começou a se supervalorizar; de 1995 a 2002 o valor dos imóveis subiram mais de 30%, isto é, mais do que a inflação medida naquele país.³⁰ Ocorre que esse inflacionamento do mercado fez com que os proprietários dos imóveis se sentissem com maior poder aquisitivo, “Como o proprietário percebe que seu patrimônio vale cada vez mais, passa a acreditar que tem um maior poder de compra.”³¹

No entanto, com juros baixos e crédito abundante, muitos optaram por refinarçar suas próprias casas pegando dinheiro na troca; o “troco” não era empregado na compra de mais imóveis, mas empregado no mercado de consumo.

Contudo, quando o valor dos imóveis começou a cair, muitos tomadores de empréstimos de alto risco e grandes especuladores que deram como garantia imóveis sobrevalorizados deixaram de pagar suas dívidas, tendo em vista que a dívida contraída era maior do que o bem que a garantia; o que foi considerado o “estouro da bolha imobiliária”.

Esta situação teve repercussão global, pois os títulos dos créditos imobiliários foram negociados no mundo inteiro e os próprios bancos americanos tomaram empréstimos em outros fundos e instituições mundo afora para financiar os imóveis.

³⁰ RAGAZZI, Ana Paula. “Bolha” imobiliária pode estourar nos EUA. **Folha de São Paulo**. Disponível em <<http://www1.folha.uol.com.br/foha/dinheiro/ult91u56714.shtml>>. Acesso em: 20 fev. 2009.

³¹ Ibid.

Com isso, as bolsas sofreram revezes e acumularam perdas gerando uma crise e restrição do crédito. O crescimento dos países, especialmente os desenvolvidos, perdeu forças e eles começam a entrar em recessão, afetando todos os demais parceiros comerciais.

Para muitos este colapso põe em cheque o modelo do neoliberalismo, fazendo com que as palavras de Keynes sirvam como avaliação precisa dos riscos que voltamos a enfrentar. Keynes tornou-se mais relevante hoje do que em qualquer momento desde a sua morte, em 1946.

Tal importância se dá pela comparação da crise atual com a ocorrida em 1929. John Maynard Keynes foi o grande pensador da crise naquele contexto depressivo nos anos 1930, conforme já discorrido anteriormente, e pregava a intervenção estatal, universalizando muitos serviços e, de fato, tirando os Estados Unidos daquela terrível crise, instituindo posteriormente os que vieram a ser chamados de “anos dourados”.

Um fator de grande importância que relembra Keynes é que as pessoas com medo do que possa acontecer no cenário econômico deixam de consumir, gerando com isso um ciclo recessivo, com demissões e menor produção, justamente o que ocorreu naquela época e está ocorrendo agora. A chave para compreender Keynes é seu compromisso para com a preservação da economia de mercado, que ele desejava fazer funcionar.

No atual sistema econômico, depois de as instituições terem feito verdadeiros absurdos numa política neoliberal tipo *laissez-faire* (o mercado pode tudo), que acabou por gerar verdadeiras irresponsabilidades na economia mundial, parece ser a hora de uma nova intervenção estatal séria; um possível neokeynesianismo.

Nos meses de novembro de 2008 a janeiro de 2009, vários países recorreram a essa solução, entre eles a Islândia, que nacionalizou seus três maiores bancos.³²

³² ANTUNES, Lucilene. A solução agora é um banco ruim: para salvar a economia de mercado, somente uma forte intervenção do Estado? Novamente a crise financeira coloca o governo americano diante dessa questão. **Exame**. São Paulo, ed. 934, ano 42, n. 25, p. 100-102, fev. 2009.

Mesmo os Estados Unidos estão aderindo ao modelo intervencionista, haja vista o pacote econômico planejado pelo atual presidente, Barak Obama.

A palavra “estatização”, tida como proibida por muito tempo, por remeter ao “fantasma comunista”, parece que voltará à moda com força e apoio daqueles que pregam a intervenção do Estado.

3.3. Análise do conceito de globalização em suas variadas acepções

A atual dinâmica do capitalismo contemporâneo vem trazendo grandes mudanças para as cidades e para as economias nacionais. A globalização econômica trouxe uma nova realidade para os países: um novo conceito de Estado-Nação, ou seja, o intercâmbio econômico e social são a tônica desse final de século.

Os mercados financeiros, a informação e as transnacionais, entre outros fatores, cumprem um papel preponderante na globalização: o mundo é considerado uno. As novas tecnologias também afetam as esferas econômicas e sociais; o desemprego, a desindustrialização e a reorganização industrial chamam a atenção dos estudiosos.

O termo, nas visões mais apologéticas, está vinculado às grandes corporações multinacionais sediadas nos centros do capitalismo mundial (Estados Unidos, Europa Ocidental e Japão). Nas palavras de John K. Galbraith, “globalização [...] não é um conceito sério. Nós, os americanos, o inventamos para dissimular a nossa política de entrada econômica nos outros países.”³³

Nessa perspectiva, para a corrente dos críticos radicais dessa modalidade globalizadora, ela não é um fenômeno que decorreu, naturalmente, dos avanços do modo de produção capitalista, mas uma *política deliberada* a qual vem sendo formulada e organizada por governos dos países ricos, empresas multinacionais, agências internacionais, com apoio ostensivo da mídia mundial, e que culmina na orientação

³³ GALBRAITH, John K. apud. BATISTA JUNIOR, Paulo Nogueira. **A economia como ela é**. São Paulo: Boitempo, 2000. p. 58.

norteadora do "pensamento único" e das tendências ao que se considera uma "ditadura do mercado".

Com base nos argumentos de distintos analistas, ainda com acento no plano econômico, Batista comenta:

A partir de uma visão mais abrangente, essas reflexões encaram a globalização da economia capitalista como a resultante de mutações aceleradas e profundas operadas nas últimas décadas em diversos âmbitos: tecnológico (microeletrônica, processamento de informações e telecomunicação por satélite, que permitem o incremento do volume da velocidade das informações e reduzem os custos de comunicação e de transporte); político (decisões governamentais de ajuste estrutural baseado na liberalização e desregulamentação dos mercados de bens, serviços e fatores de produção, diretrizes e pressões de agências internacionais e instâncias informais de geogovernança global); geopolítico (fim do comunismo); microeconômico (estratégias de investimento, produção e comercialização em escala mundial de firmas industriais e financeiras submetidas à competição acirrada e livre de entraves); e ideológico (hegemonia neoliberal).³⁴

De todas as maneiras, a globalização impacta a cidadania, principalmente no que concerne à identidade jurídica de direitos e deveres como se colocou na esfera ocidental; e deve considerar as identidades socioculturais e as diferenças de grupos diversos, que se consideram oprimidos ou excluídos da cultura hegemônica – mulheres, pobres, anciãos, minorias raciais, étnicas, religiosas, sexuais, nacionais etc. –, embora possuam os direitos comuns de cidadania. Nesse conjunto de mudanças mundiais, elabora-se a idéia de uma identidade global.

Porém, ao concentrar tamanha diversidade interagindo entre si, as diferenças políticas, sócio-culturais e econômicas nem sempre são respeitadas, sendo muitas vezes varridas, ou postas de lado, causando exclusões, discriminações e desrespeito aos princípios básicos da dignidade da pessoa humana.

Nesse aspecto, vale trazer a colocação de Vieira, que, do mesmo modo, sintetiza essas posições dos transformacionistas e dos céticos, e aborda o tema da identidade no sentido de que isto não significa que a identidade nacional deixou de ser importante na atualidade, ou que foi absorvida por uma nova homogeneização de alcance global,

³⁴ BATISTA, 2000. p. 62.

seja de um hipercapitalismo sem fronteiras, seja de um cosmopolitismo de sentimentos universais e atos de solidariedade com a humanidade como um todo. Mas é inegável que a identidade nacional se tornou mais uma entre as tantas identidades que os povos hoje constroem.³⁵

Também surgem novas conceituações para definir organizações mundiais emergentes, organizadas em forma de redes: instituições supranacionais, tribunais de justiça internacionais, movimentos sociais e organizações Não-Governamentais (ONGs) de dimensões internacionais, entre outras. Surgem ainda diversos sistemas de comunicação global: Internet.

A modernização da tecnologia, entre outros fatores, tem gerado profundas transformações nos processos produtivos e nas estratégias de reprodução do capitalismo, mas deve-se salientar que a estrutura básica do sistema opera através dos mesmos mecanismos. O processo de globalização, embora se consolide nas últimas décadas, já estava contido no capitalismo desde sua origem. Este modo de produção já nasceu com vocação internacional, pois a dinâmica da acumulação, concentração, centralização e internacionalização do capital faz parte da sua própria constituição e forma de expansão.

3.4. Globalização da produção e da mão de obra

A globalização da produção tem sua origem seminal com a internacionalização da produção, ocorrida a partir da segunda metade dos anos 50 e consolidada nos anos 70 e 80 do século XX. Esse processo produziu um fenômeno novo no modo de produção capitalista: pela primeira vez na história do capitalismo, a burguesia dos países centrais passou a extrair o valor, de maneira generalizada, fora de suas

³⁵ VIEIRA, Liszt. **Os argonautas da cidadania**: a sociedade civil na globalização. Rio de Janeiro: Record, 2001. p. 99.

fronteiras nacionais³⁶. Até então, os oligopólios capturavam a mais-valia dos países periféricos por meio do comércio mundial e da exportação de capitais.

A partir da globalização, o sistema capitalista generalizou a produção internacionalizada, mediante a criação de centenas de milhares de filiais pelo mundo afora e transformou o planeta numa esfera única de investimento, realização e acumulação de capital. Ao produzir internacionalmente, o grande capital passou a ter a possibilidade de se beneficiar das melhores disponibilidades dos países, quer em termos de mão-de-obra, quer em termos de matérias-primas, facilidades fiscais e creditícias, o que lhe permitiu recuperar as taxas de lucro e reconfigurar o sistema produtivo mundial.

Com o avanço do desenvolvimento da tecnologia da informação, comunicações, microeletrônica, robótica, engenharia, biotecnologia etc., surgem novos ramos de produção, fazendo com que todo esse desenvolvimentismo circule e seja utilizado ao redor do mundo.

Tudo isso representa uma terceira revolução industrial no modo de produção capitalista. Essa nova revolução industrial rompeu com os padrões produtivos anteriores e está se consolidando como a indústria do futuro. Se levarmos em consideração apenas as áreas de engenharia genética e biotecnologia, o horizonte que se abre com o mapeamento genético e os novos fármacos de origem natural, poderemos imaginar a imensa perspectiva do desenvolvimento das forças produtivas. No entanto, não terá o mesmo impacto que as revoluções industriais anteriores devido às próprias limitações estruturais do sistema, citadas anteriormente.

Sem dúvida, o desenvolvimento da automação, sobretudo através das técnicas de robotização e informatização, revolucionou não só o mercado de trabalho e a indústria, mas a sociedade como um todo.

³⁶ MICHALET, Charles-Albert. **O capitalismo mundial**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1984. p. 15.

A revolução da automação também afetou os meios de comunicação social, tornando as notícias e as informações instantâneas e acessíveis muitas pessoas ao redor do mundo.

Imagens uniformes, em milhões de telas de televisão, alimentam os mesmos desejos. A indústria da propaganda, que movimentava bilhões de dólares, vem seduzindo tudo e todos. As grandes empresas do ramo são as que mais saem favorecidas nessa guerra de estímulo ao consumo. Os fatores que conduzem uma padronização do mundo levam esse processo cada vez mais adiante.

Vive-se hoje a era do instantâneo e do descartável. Tudo que é fácil, rápido e simples é consumido pelo mundo. Exemplos reluzentes dessa nova tendência é o império da Disney, do McDonald's, da Microsoft e da MTV. O ritmo que nos é imposto é tão acelerado que não temos tempo para pensar, refletir ou resistir.

Para Maria Regina Gomes Redinha, há uma síndrome de insegurança, incerteza e enfermidade:

[...] síndrome que não é privativa das relações de trabalho ou dos mecanismos da economia da impermanência, mas que se estende igualmente à esfera das relações pessoais e familiares, fruto da subjugação a mudança que caracteriza a contemporaneidade.³⁷

A globalização da produção é comandada pelas corporações transnacionais, cujas empresas somam atualmente 63 mil, com 690 mil filiais³⁸, que estruturam o sistema produtivo a partir de padrões internacionais de planejamento, tecnologia, organização da produção, sistema de recursos humanos e normas administrativas. Estas empresas funcionam como destacamentos avançados dos interesses do grande capital no interior de cada País, especialmente na periferia, onde operam com extraordinárias vantagens, tais como matérias-primas e mão-de-obra baratas, além de incentivos fiscais e subsídios dos Estados onde se instalam.

³⁷ REDINHA, Maria Regina Gomes. **A relação laboral fragmentada**. Coimbra: Coimbra Editora, 1995. p. 72.

³⁸ UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development). **World Investment Report**, Genebra, 2008. Disponível em: <<http://www.unctad.org>>. Acesso em: 15 nov. 08.

A maioria absoluta das empresas transnacionais do planeta é originária dos países centrais, para onde transferem parte expressiva da mais-valia gerada internacionalmente. Para se ter uma idéia da dimensão do processo de concentração empresarial no mundo, basta dizer que das 100 maiores empresas transnacionais da Terra, apenas três delas pertencem aos países da periferia capitalista³⁹. O poder econômico das transnacionais é tão grande que muitas delas têm um volume de negócios maior que o PIB de vários países.

Além do gigantismo econômico, essas empresas controlam vários setores da economia mundial – dos ramos de produção ao comércio mundial. Por exemplo, no setor de microprocessadores, apenas o grupo Intel controlava 60% do mercado mundial em 1997. Na aeronáutica civil, somente dois grupos, Boeing e Airbus, detinham em 1998, 95% da produção mundial. No setor de equipamentos de comunicações, em 1997, quatro grupos possuíam mais de 70% das vendas mundiais. Na área de banco de imagens, em 1994, três empresas eram responsáveis por 80% da produção mundial. Mesmo em um setor maduro e de tecnologia generalizada, como o de automóveis, 10 empresas controlavam, em 1994, 76% da produção mundial.⁴⁰

No que se refere ao comércio mundial, as transnacionais romperam as tradicionais teorias das vantagens comparativas, ao transformar o comércio intra-firma num elemento fundamental do comércio mundial, atualmente por volta de 40% do volume global. Como se sabe, esse tipo de comércio não obedece à formação tradicional dos preços internacionais, posto que a relação entre matriz e filial é de inteira subordinação, pelas razões naturais do comando do capital.

Essa nova revolução industrial opera, conseqüentemente, uma mudança qualitativa no perfil da classe operária, que agora passa a ser composta por trabalhadores mais especializados, inclusive integrando os cientistas dos novos ramos industriais.

³⁹ Ibid.

⁴⁰ CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. Trad. Silvana Foá. São Paulo: Xamã, 1996. p. 56.

A nova classe, pelo seu perfil e por sua posição no interior da fábrica, será o contraponto efetivo ao processo de globalização. Não se trata mais de operários tayloristas, que apenas cumpriam o trabalho rotineiro e programado no chão da fábrica, mas de uma nova classe, com um papel muito mais importante na cadeia produtiva.

Nessa esteira de acontecimentos conjugados, a mão-de-obra também se tornou globalizada. Hoje já não há qualquer restrição em utilizar do trabalho além das fronteiras. A prioridade é a diminuição de custos sociais. Logo, enquanto mais barata a mão-de-obra, melhor. Líderes de mercado como a Nike (calçados esportivos) ou a Martel (brinquedos) já nem produzem por sua conta. Terceirizam sua produção, habilitando fornecedores da Indonésia à Polônia ou mesmo do México à Argentina, dependendo de onde encontrarem menores custos.

Logo, atrás das fronteiras do México, empresas americanas empregam quase um milhão de pessoas por salários irrisórios, em torno de cinco dólares por dia ou cinquenta centavos por hora de trabalho, sem qualquer encargo social.⁴¹

3.5. A globalização financeira e hegemonia do sistema econômico

A globalização financeira é um processo que está ligado à internacionalização da produção. As instituições financeiras, que nos países centrais já estavam ligadas aos trustes e cartéis, seguiram o caminho das corporações transnacionais produtivas foram além das fronteiras nacionais.

O desenvolvimento dos negócios financeiros ganhou uma dinâmica particular com a formação do mercado de eurodólares, especialmente em função do reduzido grau de regulação na praça de Londres, onde centralizava-se esse mercado. Na nova

⁴¹ DALLEGRAVE NETO. José Affonso. Transformações das relações de trabalho à luz do neoliberalismo. **Revista de Direito do Trabalho**. Curitiba, Genesis, n. 83, p. 691, nov. 1999.

conjuntura, os bancos multiplicaram suas sucursais pelo mundo e construíram uma nova arquitetura financeira, baseada na privatização da liquidez internacional.⁴²

A partir de então, os negócios na órbita financeira cresceram de maneira extraordinária. No entanto, a consolidação histórica da globalização das finanças, nos moldes em que conhecemos atualmente, só foi possível em função de um conjunto de fenômenos econômicos e políticos que ocorreram a partir dos anos 70 do século XX, entre os quais podemos destacar:

- a) o fim dos Acordos de Bretton Woods, quando os Estados Unidos decidiram, em 1971, suspender a conversão do dólar em relação ao ouro, visando conter a desconfiança e a desvalorização de sua moeda. Essa medida rompeu toda a arquitetura financeira estruturada em Bretton Woods e, a partir de então, os países passaram a adotar taxas de câmbio flutuantes, instrumento que posteriormente possibilitou a livre mobilidade de capitais;
- b) a crise do Welfare State e a contestação dos postulados keynesianos, cujo processo proporcionou, na primeira metade dos anos 70, uma mudança de fundo na composição do bloco de poder das classes dominantes. Com a crise do Estado do Bem Estar Social, os setores mais conservadores, ligados à órbita financeira e ao monetarismo enquanto doutrina econômica, passaram a hegemonizar o centro do poder nos países centrais e, a partir do final dos anos 70, com a eleição de Margareth Thatcher, na Inglaterra, e Ronald Reagan, nos Estados Unidos, transformaram o monetarismo e o neoliberalismo em política de Estado, que posteriormente foi seguido por praticamente todos os países;
- c) A política de aumento das taxas de juro por parte do *Federal Reserve*⁴³ no final da década de 70, aliada à política monetarista dos governos Reagan e

⁴² MOFFITT, Michael. **O dinheiro do mundo**: de Bretton Woods à beira da Insolvência. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1984. p. 73.

⁴³ Banco Central dos Estados Unidos da América.

Thatcher, que redirecionou a economia no sentido da busca da estabilidade monetária, em detrimento do crescimento e do emprego, que eram as políticas típicas do período do *Welfare State*. Estas medidas fortaleceram o dólar e o transformaram novamente em moeda de reserva internacional, bem como as taxas de juros se transformaram no instrumento regulador desta nova fase da economia mundial;

- d) a política de desregulamentação da economia, a liberalização dos mercados e o fim das restrições à mobilidade de capitais, que proporcionaram ao pólo financeiro uma dinâmica impressionante. Novos agentes econômicos, como fundos de pensão, fundos mútuos, companhias de seguros e corretoras em geral, entraram agressivamente no mercado, conquistando parcelas expressivas do mercado tradicional dos bancos. Irradiada a partir dos Estados Unidos, a nova política monetarista-neoliberal passou a hegemonizar a política econômica dos países capitalistas.

O novo quadro internacional proporcionou uma mudança radical nos rumos da economia mundial. Movido pela lógica da desregulamentação financeira, da mobilidade irrestrita de capitais e das altas taxas de juro, o capital financeiro se libertou das amarras do espaço e do tempo e passou a operar com enorme versatilidade, proporcionando a esta atividade a hegemonia dos negócios do sistema capitalista e instituindo o rentismo como norma geral para os agentes econômicos, processo denominado de “financeirização da riqueza”⁴⁴.

Além disso, a interconexão dos mercados financeiros e sua integração eletrônica criam possibilidades de circulação de moeda com uma velocidade extraordinária, podendo espalhar a crise para o conjunto da economia, especialmente em função de sua propagação pelos meios de comunicação. Os sintomas desse fenômeno já podem ser verificados desde a crise do México, em 1994, quando aquele país, que era o modelo de implantação da política neoliberal, literalmente quebrou. Posteriormente, a

⁴⁴ BRAGA, José Carlos de Souza . A financeirização da riqueza – a macroestrutura financeira e a nova dinâmica dos capitalismo centrais. **Economia e Sociedade**, Campinas - SP, n. 2, 1993. p. 18.

crise financeira atingiu um continente inteiro, a Ásia, desestruturando essa economia. Em seguida, a crise alcançou a Rússia, depois o Brasil e a Argentina, cuja desestruturação foi tão profunda que pode ser considerada um modelo antecipado da crise econômica global.

Nesse contexto, a globalização financeira, que como vimos foi consequência de um conjunto de acontecimentos históricos, pode ser considerada, por um lado, como produto inevitável das transformações econômicas e tecnológicas recentes e, por outro lado, como altamente desejável.

3.6. A reformulação de um mundo sem fronteiras jurídicas

Entendemos que estamos vivenciando uma nova fase do capitalismo, com a fusão dos capitais bancário e industrial e a emergência dos monopólios. A globalização produtiva alterou o *locus* de extração do valor, a partir do qual a burguesia passou a capturar, de maneira generalizada, a mais-valia fora de suas fronteiras nacionais.

Os velhos oligopólios tornaram-se transnacionais e transformaram-se em destacamentos avançados do grande capital, não só por estarem presentes fisicamente em todos os continentes, mas especialmente porque, em função do seu poder econômico, podem influenciar diretamente as políticas locais. A exemplo também do período anterior, a reestruturação da produção atual marca uma dinâmica nova nas forças produtivas do capitalismo.

A globalização econômica procura transformar o globo terrestre em um imenso e único mercado, sem contemplação de fronteiras e diferenças nacionais e locais. Tende a uma padronização e uniformização de condutas, procedimentos e relevâncias relativamente aos objetivos de maximização econômica e de lucros, a partir dos interesses das nações centrais e empresas transnacionais que, efetivamente, controlam o poder econômico mundial, sem precedentes na história.

Entre os novos atores destacam-se as grandes empresas transnacionais – desterritorializadas no planejamento, produção, distribuição e venda dos produtos e serviços e, que competem pela busca de matéria-prima, mão-de-obra, mercado

consumidor, produtor e distribuidor em escala global; as organizações não-governamentais internacionais, que, uma vez conectadas em rede, disseminam informações, imagens, conceitos sociais e democráticos ao redor do planeta; toda uma comunidade interconectada em rede e atuante e ainda os organismos internacionais, que também reduzem a soberania e autonomia dos Estados nacionais.

Com este cenário, Antonio Bedin afirma que:

O mundo globalizado transformou-se [...] em um território de todo o mundo, [...] com fronteiras abolidas, irrelevantes ou inócuas, [...] onde os meios de comunicação, informação, transporte e distribuição, assim como os de produção e consumo agilizam-se universalmente.⁴⁵

Percebemos ainda novas necessidades do mundo globalizado, onde problemas sociais tornam-se complexos e interdependentes e com espaço, antes restrito aos governos, para que empresas e comunidade atuem mais diretamente nas questões e problemas sociais. Nesse sentido, o poder público deixa de atuar como provedor de bens e serviços e de crescimento econômico e social (falência do Estado do Bem Estar Social) e passa a ser um facilitador e regulador na sociedade. Por outro lado, as empresas e sociedade ganham força crescente no cenário nacional e internacional e passam a contribuir para a mudança do quadro de exclusão social existente.

Com a globalização, as empresas ganham novas noções de espaço e de tempo:

A globalização [...]redimensionou as noções de espaço e tempo. Em segundos, notícias dão a volta ao mundo, capitais entram e saem de um país por transferências eletrônicas, novos produtos são fabricados ao mesmo tempo em muitos países e em nenhum deles isoladamente. Fenômenos globais influenciam fatos locais e vice-versa.⁴⁶

As empresas ganham também novas noções de poder, o comando cada vez mais acentuado das corporações transnacionais que, destituídas de soberania, desconhecendo fronteiras e nacionalidades, possuem de fato um poder bem superior ao de muitos Estados nacionais.

⁴⁵ BEDIN, Antônio. Estado, Cidadania e Globalização do Mundo: algumas reflexões e possíveis desdobramentos. In: OLIVEIRA, Odete Maria de (Org.). **Relações internacionais e globalização: Grandes desafios**. Rio Grande do Sul: Unijuí, 1997. p.138.

⁴⁶ VIEIRA, Liszt. **Cidadania e Globalização**. 2 ed. Rio de Janeiro: Record, 1998. p. 13.

Sistemas aperfeiçoados de comunicação e de fluxo de informações, associados com racionalizações nas técnicas de distribuição (empacotamento, controle de estoques, containerização, retorno do mercado etc.) possibilitaram a circulação de mercadorias a uma velocidade maior.

A necessidade de informações precisas e comunicações rápidas enfatizou o papel das chamadas “cidades mundiais” no sistema financeiro e corporativo (centros equipados com aeroportos, comunicações fixas e móveis, bem como um amplo conjunto de serviços financeiros, legais, comerciais e infra-estruturais). A diminuição das barreiras espaciais resulta na reafirmação e realinhamento hierárquicos no interior do que é hoje um sistema urbano global.

Esse avanço da globalização tem causado uma significativa redução dos poderes dos Estados Nacionais, tornando o direito dos países muito mais vulneráveis a pressões e interesses.

O grande capital privado transnacional vem liderando a economia globalizada, passando por cima de fronteiras e desrespeitando governos, influenciando decisões políticas à sua conveniência e promovendo uma acirrada e desumana competição entre países, a serviço de seus interesses.

Prova incontestável dessa situação encontramos no acordo multilateral sobre inversões que está sendo negociado na Organização Mundial de Comércio, que submeteria as leis regulatórias dos países membros às objeções internacionais, restringindo a capacidade dos Estados para ditar políticas econômicas de interesse nacional.

Sob o impacto de uma competição produtiva sem fronteiras e sem mensuras, em que a redução de custos transformou-se em dogma, não há espaços para considerações sociais. Existe a tendência, por essa via, a uma nivelção por baixo, na qual a mão-de-obra mais barata, ou a substituição desta pela tecnologia, determinam a sobrevivência dos produtos no mercado. A tecnologia e a redução de custos laborais são os grandes dinamizadores do novo crescimento econômico.

O resultado desta postura é que se observa: o abandono do sentido do coletivo e do imprescindível papel do Estado em matéria de arbitragem e de observância da regulamentação social.

3.7. O capital em rede

A grande inovação é a “rede transnacional”, que vem se convertendo na forma paradigmática de pluralidade da sociedade civil (como modo de associação e solidariedade) nesta primeira parte do século XXI.

Um ponto de partida importante para a nossa reflexão é a concepção da sociedade em rede de Manuel Castells, segundo o qual “a sociedade moderna é caracterizada pela predominância da forma organizacional da rede em todos os campos da vida social”⁴⁷. Os grupos sociais mais poderosos adaptam-se de maneira cada vez melhor às novas condições da sociedade da informação, utilizando as potencialidades criadas pela globalização e pelo acesso às novas tecnologias da informação e comunicação (TI) em prol da consolidação de suas identidades grupais e do fortalecimento de sua capacidade de agir em um mundo cada vez mais interdependente.

As redes geralmente caracterizam-se por esquemas de comunicação e intercâmbio voluntários, recíprocos e horizontais entre pessoas. Sob outro ângulo, é possível caracterizá-las como estruturas cuja capacidade de agir é maior que a soma de suas partes. Envolvem a interação direta em grupos locais, só que suas estruturas de comunicação lançam mão de modo cada vez mais freqüente dos novos meios eletrônicos, permitem o entrelaçamento de atores “locais” e “não-locais”, que se conectam e discutem no ciberespaço por meio de troca de mensagens instantaneamente recebidas e respondidas. A internet facilita a expansão das interações comunicativas em escala planetária.

⁴⁷ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 10 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2007. p. 27.

No caso da internet, esta não é simplesmente um meio, como o telefone ou sistema de correios eletrônicos, é também um lugar, uma comunidade virtual onde as pessoas se conhecem, se encontram, tornam-se amigas, iniciam um relacionamento amoroso. No âmbito mercadológico, os profissionais fazem contato com clientes onde estes estiverem, formando equipes de trabalho com outros que se encontram em regiões distantes ou em países diferentes, desenvolvendo e executando projetos, trocando informações em tempo real sem a necessidade de que se conheçam pessoalmente.

Como vemos, nesta rede é desenvolvido todo tipo de relações realizadas numa comunidade física. Claro está que existem características únicas, como é o caso da distância física e o anonimato potencial. Neste contexto, o trabalho em rede, por mostrar em sua natureza intrínseca a flexibilidade do tempo e do espaço, mediante o uso de tecnologias da informação, possibilita um alcance extraterritorial; motivos pelos quais podemos afirmar que esta forma de trabalho seria a mais conveniente para as exigências da globalização.

De outro lado, temos o surgimento de novos distritos industriais e a reestruturação do espaço industrial, que possuem a sua origem no regime de acumulação pós-fordista, tanto na Europa Ocidental como nos Estados Unidos.

O sistema pós-fordista de produção acentua-se em várias formas de flexibilidade, tanto em termos tecnológicos como na organização da produção. Os pequenos e médios produtores são especializados, ocasionando a subcontratação e a dependência, corroborando, assim, a desintegração vertical de tais processos.

A desintegração vertical reflete-se na descentralização das etapas de produção que passam a ser executadas fora da empresa, ou seja, empresas menores são contratadas. As principais razões para o fenômeno são as incertezas inerentes do mercado, que causam problemas na estrutura vertical da empresa e a possibilidade de maiores lucros com as economias externas, além da diminuição constante dos custos de produção.

Martin Body mostra que a concentração espacial, a aglomeração, é estimulada principalmente pelos custos transnacionais espacialmente dependentes.⁴⁸

Essas transações incluem tanto fluxos de bens como de informações. A escala desses fluxos se amplia com as relações de subcontratação, cooperação e interdependência. Amplia-se também pela necessidade que o complexo de produção flexível tem de integrar a concepção e a execução-desenvolvimento do produto, produção, marketing e apoio ao consumidor. A dependência dessas articulações leva à aglomeração.

As mudanças tecnológicas também são responsáveis pela reorganização do espaço industrial. O principal modelo é o *Just In Time*, em que, através da informática, é possível trabalhar com estoques mínimos, devido ao fluxo permanente de entrega de componentes e matérias-primas, e rápidos ajustes sobre alterações de pedidos.

A localização de novos centros industriais ocorre também em função do mercado de trabalho, tanto no tocante à fatura de mão-de-obra como na debilidade da organização sindical. Ou seja, as periferias nacionais com as características acima são procuradas com maior assiduidade.

Essa situação, no entanto, contrasta fortemente com os processos de fragmentação e segmentação que se observa entre os setores sociais mais fragilizados da sociedade, particularmente no nível comunitário dos países em desenvolvimento. No contexto brasileiro, em que os novos processos e dinâmicas da sociedade em rede – mais nítidos e vigorosos nos países econômica e tecnologicamente mais desenvolvidos – convivem com padrões tradicionais da vida social e econômica e em que prevalecem fortes tendências de exclusão social e digital, o surgimento da sociedade em rede parece reforçar ainda mais a exclusão social, política e econômica, afrouxando os laços sociais no nível comunitário e colocando em risco a própria democracia.

⁴⁸ BODY, Martin. Reestruturação industrial, pós-fordismo e novos espaços industriais. In: VALLADARES, Licia e PRETECEILLE, Edmond (coords). **Reestruturação urbana – Tendências e desafios**. Rio de Janeiro, Nobel/IUPERJ, 1990. p.47.

O processo de globalização tem, sem dúvida alguma, levado a um sistema mais complexo de interdependências entre economias nacionais, interligado como uma rede, diante da circulação de bens, serviços e dinheiro ao redor do globo. Isso tem causado a expansão de mercados, bem como tem feito que as economias se abram para se relacionarem com os demais países, instituições e empresas localizadas em diversas partes do mundo.

Porém, esta ligação entre os atores globais torna as economias dos países extremamente vulneráveis e sensíveis a eventos externos, ou seja, qualquer abalo interno de um país de grande importância para o mundo causa graves repercussões no cenário internacional. Podemos citar como exemplo a atual crise desencadeada pela inadimplência das hipotecas norte-americanas, agravada com a quebra de importantes bancos daquele país no final de 2008, que transformou o cenário econômico mundial em uma catástrofe pela ausência de crédito.

3.8. Acumulação flexível

Os resultados mais visíveis da crise da política macroeconômica keynesiana e das fórmulas encontradas pelo capital para superá-la foram o desemprego de longa duração associado a pequenos ganhos em termos salariais e a um retrocesso do poder sindical e uma nova configuração do mercado de trabalho.

Segundo Hobsbawn,

O desemprego na Europa ocidental subiu de uma média de 1,5% na década de 1960 para 4,2% em 1970. No auge do boom em fins da década de 1980, estava numa média de 9,2% na comunidade européia, em 1993, 11%. Metade dos desempregados se achava sem trabalho há mais de um ano, um terço há mais de dois.⁴⁹

O desemprego dessas décadas foi marcado pelo desaparecimento de postos de trabalho que não retornaram mais ao mercado. A causa desse fenômeno não se encontra apenas na crise dos anos de 1970/80, nem tão pouco apenas na nova divisão

⁴⁹ HOBBSAWN, Eric. **Era dos extremos**: o breve século XX 1914-1991. São Paulo: Companhia das Letras, 1995. p. 396.

internacional do trabalho que transferiu para os países mais pobres os centros industriais. Nessas regiões, o desemprego também se tornou comum, como atesta a própria situação brasileira.

O processo de crise do sistema fordista de produção desencadeou uma série de experiências que visavam dar um “novo ânimo” ao sistema capitalista. O que marca o pós-fordismo ou a acumulação flexível é a contraposição ao paradigma fordista; ou seja, a rigidez estabelecida neste regime de acumulação e que levou à sua própria deteriorização pela flexibilidade.

Esse novo processo é chamado de acumulação flexível, que, segundo Valladares e Preteceille, é definido como:

[...] um determinado modo de transformação e compatível de normas de produção, de distribuição e de uso. Esse regime assenta-se sobre princípios gerais de organização do trabalho e de uso das técnicas que constituem um paradigma tecnológico.⁵⁰

As novas bases da dinâmica concorrencial capitalista sofreram mudanças, ou seja, o eixo dessa concorrência migrou do preço para os novos modelos de produtos adaptados ao mercado. Os mercados tornaram-se imprevisíveis e volúveis, ocasionado uma produção diferenciada e adequada à nova realidade. A produção procurou ocupar esses nichos lucrativos.

A acumulação flexível visa conviver com a atual saturação decorrente da economia baseada em práticas fordistas e a seletividade; daí a variedade de tipos e tamanhos ofertados. Poderíamos dizer que essa forma de acumulação caracteriza-se pela inovação: “surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional”⁵¹.

De outro modo, se havia uma crise para o capital, essa crise era ainda mais aguda para os trabalhadores. A velha lógica de maximização da extração de mais-valia

⁵⁰ VALLADARES, Licia do Prado; PRETECEILLE, Edmond (coord). **Reestruturação urbana: Tendências e desafios**. Rio de Janeiro: Nobel/IUPERJ, 1990. p.7.

⁵¹ HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 7 ed. São Paulo: Ed. Loyola, p. 140.

relativa e absoluta, via diminuição do número de trabalhadores, intensificação do trabalho e aumento do uso de tecnologia, se mostrava ainda eficiente como estratégia de superação da crise do capital via deterioração das condições sociais dos trabalhadores.

Para os trabalhadores, é a desapareção do “pleno emprego”, o fim do aumento dos salários reais e a diminuição, ou até mesmo a supressão, pura e simples, de um número considerável de serviços ligados à cidadania do *Welfare State*. Estes vão diminuir mais ou menos – segundo as variações nacionais e o grau das resistências encontradas – na imensa liquidação das conquistas sociais, progressivamente acionada pelas estratégias neoliberais de “desestatização”.

A reorganização do trabalho não tomou, contudo, a forma de um assalto generalizado, mas manifestou-se através do reordenamento (recente) das funções e missões da administração pública; da reorientação das políticas econômicas; da implicação da instituição estatal nas relações de produção e, ainda, da modernização do sistema de relações industriais sobre a base de uma fragmentação acentuada da classe operária. Assim, modernização política e modernização do trabalho condensam os determinantes da conjuntura.

A repercussão dessas mudanças sobre o movimento sindical não foi desprezível. Se, no auge do modelo taylorista-fordista, a estrutura de sindicalismo adotado girou em torno das reivindicações e constituição de pacto social-democrata – que, em última instância, não levava à perspectiva de uma nova sociedade, a não ser para pequenos grupos de esquerda – a partir dos anos de crise e da reestruturação das empresas, o modelo de sindicato vai se aproximar cada vez mais do que Antunes chamou de “sindicalismo de participação e de negociação”⁵², que, em geral, aceita a ordem do mercado e do capital, debatendo no universo da agenda e do ideário neoliberal.

O desemprego e as mudanças vividas pela classe trabalhadora agravaram ainda mais o sentido de representatividade dos sindicatos, que se viram muitas vezes

⁵² ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 2 ed. São Paulo: Cortez/Edunicamp, 1995. p. 45.

esvaziados, ou tendo suas funções voltadas meramente ao assistencialismo ou à formação de trabalhadores para recolocação num mercado de trabalho cada vez mais escasso.

Para Harvey, o mercado de trabalho passou por uma radical reestruturação:

Diante da volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados e subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis.⁵³

Houve uma redução do emprego regular em favor do crescente uso do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado. Além disso, a nova estrutura do trabalho no modelo flexibilizado tem implicado a constituição de dois grupos distintos de trabalhadores dentro da sociedade: os que se encontram no centro, ainda em uma situação de emprego em tempo integral, e os que se encontram na periferia, em situação de alta rotatividade devido ao fato de que suas habilidades são facilmente encontradas no mercado. O aumento da subcontratação tem também acentuado a vulnerabilidade dos grupos desprivilegiados, principalmente de mulheres e negros dentro do mercado.

Para Antunes, “o presente processo significa ao mesmo tempo uma desproletarização do trabalho industrial fabril e uma expressiva expansão do trabalho assalariado, pela ampliação do assalariamento do setor de serviços.”⁵⁴ Ocorre uma processualidade contraditória que, de um lado, reduz o operariado fabril e, de outro, aumenta o subproletariado e o trabalho precário. Incorpora o trabalho feminino e exclui os jovens e os mais velhos do mercado.

A entrada em massa das mulheres no mercado de trabalho também tem sido marcada pela intensificação da exploração, geralmente de caráter parcial e remunerado de forma inferior ao dos homens. Frequentemente a força de trabalho feminina tem sido usada como substituto para o trabalho masculino mais bem remunerado. Essas

⁵³ HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 7 ed. São Paulo: Ed. Loyola, 1992. p. 143.

⁵⁴ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 5 ed. São Paulo: Boitempo, 2002. p. 126.

mudanças, por via de regra, têm sido acompanhadas pela desregulamentação dos direitos trabalhistas, tanto nos países centrais quanto nos periféricos, e têm acentuado a vulnerabilidade dos grupos desprivilegiados, jogando na marginalidade setores anteriormente estáveis.

As consequências dessas transformações na constituição do mercado de trabalho, na representação via sindicatos e no processo de complexificação da classe trabalhadora são não só materiais, mas também subjetivas.

É tal característica da estrutura de valorização que instaura a necessidade histórico-ontológica, para o capital, de um regime de acumulação flexível, que tende a mudar a estrutura de “espaço-tempo” do capitalismo.

No sistema de acumulação flexível, o capital torna-se móvel, hipermóvel, tendendo na direção de uma existência nômade crescente. Ele representa uma relação social global, efeito combinado da transnacionalização de conjunto de seus circuitos (capital-produtivo, capital-moeda, capital-comercial). O espaço social que ele recobre é ambíguo, polarizante e quase irrepresentável. Ele reforça o grau de sua concentração/centralização e aprofunda os efeitos ligados aos mecanismos do desenvolvimento desigual. Desse ponto de vista, seria inexato considerar o pós-fordismo como um período de localismo, de disseminação e de desintegração: a fragmentação funcional do sistema produtivo não deve ser confundida com a fragmentação do capital e de seu controle sobre a relação social.

4. A mudança no paradigma trabalho: taylorismo, fordismo e toyotismo

4.1. Modelo Taylor-Fordista de Produção

A despeito de Habermas⁵⁵ sustentar que o *paradigma do sujeito* – o sujeito capaz de conhecer os objetos, e a si mesmo, e de dominá-los – cedeu espaço para o novo *paradigma do agir comunicativo* – o sujeito em sua relação intersubjetiva, é justamente no primeiro que Marx enalteceu o valor do trabalho, seu modo de apropriação e sujeição como forma de enquadrar o modelo de Estado.

Nesse contexto, o lucro sobre o trabalho é visto como *mais valia*; a forma de trabalho em série, repetitivo e massificado é vista como alienação do trabalhador.

As chamadas linhas de produção evoluíram no tempo de acordo com as fórmulas apresentadas pelos economistas de destaque de cada época.

A partir da era moderna da industrialização, teve início a influência de Frederic Winslow Taylor, que, em 1886, formulou um estudo que ficou conhecido como “Princípios de Administração Científica” (*The principles of scientific management*), fruto de vários anos de estudo e de aprendizado na prática. Para entender a objetividade do processo de produção e a subjetividade do trabalhador, Taylor foi trabalhar como operário. Tal estudo, desde aquela época, se comprometia a alterar as concepções da organização do trabalho.

Segundo Heloani, “Tratava-se de proposta de racionalização da produção, objetivando aumentar a eficiência e reduzir a porosidade do trabalho, pois segundo Taylor, o trabalhador apresentava uma indolência natural e sistemática.”⁵⁶

⁵⁵ HABERMAS, Juergen. **A crise de legitimação no capitalismo tardio**. Trad. Vamire Chacon. 2 ed. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1994. p. 133

⁵⁶ HELOANI, Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Ed. Atlas, 2003. p. 33.

Taylor iniciou seu trabalho no momento em que o capitalismo entrava em sua fase monopolista. Essa fase iniciou um padrão de acumulação de capital, potencializando a intensificação do trabalho e o aumento da produção. “Nessa época os trabalhadores sofreram duramente com esse processo; houve aumento de desemprego e diminuição de salários.”⁵⁷ A extração de mais-valia relativa seria, portanto, muito mais elevada.

Operando máquinas e ferramentas desenhadas para ser produtivas, o operário era desqualificado, pois só entendia de um segmento de todo o processo de produção, encaixando-se numa nova e fragmentada divisão entre o *trabalho vivo* e o *trabalho morto*, surgindo então um conflito aberto entre capital e trabalho.

Para conter esse conflito é que Taylor constrói um discurso relativo à possível cooperação entre trabalho e capital, sendo que o trabalho deveria ser administrado de outra forma, isto é, através de quatro princípios fundamentais:

1. Desenvolver o trabalho como uma ciência. Este princípio pressupunha um estudo criterioso de todos os elementos de cada atividade para extrair os métodos científicos de sua realização;
2. Selecionar e treinar o trabalhador. Neste ponto, significava uma determinação detalhada das tarefas do trabalhador, ou melhor dizendo, um adestramento do trabalhador;
3. Prosperidade e cooperação. Através do aumento da eficiência do operário beneficiado pela qualificação juntamente com o ritmo de seu trabalho, há como conseqüência aumento de produção, retribuído através de melhor remuneração;
4. Dividir o trabalho entre a direção e o trabalhador. A direção se incumbia da administração do trabalho e o trabalhador, da responsabilidade tão somente pela execução.

Com estes princípios, Taylor buscava controlar totalmente o processo de trabalho e o aumento da produtividade através da sistematização das tarefas. No entanto, este

⁵⁷ Ibid., p. 27.

processo era amplo e irrestrito, ou seja, buscava-se a melhoria de todas as etapas do processo simultaneamente.

Neste período, um processo era visto como um somatório de atividades e se supunha que a melhoria local de uma delas necessariamente melhoraria o resultado final. Neste enfoque, a prioridade absoluta era a melhoria das tarefas e o treinamento do trabalhador. “Isto era reconhecido dentro do conceito literal de mão-de-obra, ou seja, desprovido de capacidade de raciocínio e iniciativa.”⁵⁸

Esta estratégia pode ser justificada pelo incipiente desenvolvimento da nova tecnologia industrial da época, pois muitas eram as melhorias necessárias. Conforme preconizado por Taylor, “havia uma necessidade de transformar os métodos empíricos em métodos científicos”.⁵⁹ Assim sendo, pode-se dizer que a gênese do taylorismo está relacionada à conjuntura existente na época.

Neste ponto, o taylorismo, através dos seus princípios, buscava a eliminação da incerteza das tarefas, eliminando a necessidade da contingencialização da organização. Esta era a lógica do taylorismo, a busca da redução da incerteza de todas as atividades para que pudessem ser mais bem controladas pela direção das organizações.

Os conceitos do taylorismo se espalham pelas organizações da época e passam a ser o paradigma dominante da gestão dos processos.

Neste cenário do início do século XX, também surgia a indústria automobilística, liderada por Henry Ford, cujo sistema de produção desenvolvido e adotado teve uma influência significativa no progresso da indústria e da economia americana como um todo. O fordismo teve influências dentro e fora do terreno das suas fábricas.

De uma produção originariamente artesanal e com custo mais elevado, Ford passou a parcelar a produção, fazendo com que o operário realizasse apenas uma parte do processo de fabricação. O operário tinha de realizar operações repetidas e sincronizadas de acordo com a velocidade das esteiras passadas na sua frente.

⁵⁸ HELOANI, 2003. p.37.

⁵⁹ TAYLOR, Frederic Winslow. **Princípios de administração científica**. Trad. Arlindo Vieira Ramos. 7 ed. São Paulo: Atlas, 1970. p. 40.

Poderíamos considerar como marco inicial – simbólico – do fordismo 1914, quando Henry Ford introduziu seu “dia de oito horas e cinco dólares”⁶⁰, como recompensa para os trabalhadores da linha automática de montagem de carros que ele estabelecera no ano anterior em Dearbon, Michigan.

Em muitos aspectos, as inovações tecnológicas e organizacionais de Ford eram mera extensão de tendências bem estabelecidas. A forma corporativa de organização de negócios, por exemplo, “tinha sido aperfeiçoada pelas estradas de ferro ao longo do século XIX e já tinha chegado, em particular depois da onda de fusões e de formação de trustes e cartéis no final do século, a muitos setores industriais.”⁶¹

Ford também objetivou racionalizar velhas tecnologias com base em uma detalhada divisão do trabalho, fazendo a matéria-prima chegar ao trabalhador, que estava numa posição fixa; assim, “ele tinha conseguido dramáticos ganhos de produtividade.”⁶²

Todavia, o que havia de especial em Ford era a sua visão, seu reconhecimento explícito de que “produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia”⁶³. Em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista.

O fordismo ajudou a integrar empresas com alta racionalização a sindicatos e a uma significativa expansão do Estado, sem falar de uma elevada especialização e integração fabril vertical. Esse acordo tácito entre capital e trabalho fez com que houvesse uma expansão da classe média.

Ford acreditava que o novo tipo de sociedade poderia ser construído simplesmente com a aplicação adequada ao poder corporativo. Do ponto de vista econômico, que posteriormente traria resultados à sua companhia, Ford vislumbrou a

⁶⁰ HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 7 ed. São Paulo: Ed. Loyola, 1992. p. 121.

⁶¹ Ibid.

⁶² Ibid.

⁶³ Ibid.

necessidade de integrar o trabalhador no mercado consumidor, e este era o propósito do dia de oito horas e cinco dólares. Possibilitava aos trabalhadores renda e tempo de lazer suficiente para que consumissem os produtos produzidos em massa.

A título de esclarecimento, faz-se necessário lembrar que os sindicatos não tinham um papel revolucionário, mas eram fortes basicamente em suas reivindicações econômicas. O fordismo realizava o repasse da produtividade aos salários, geralmente por convenções coletivas, fazendo com que reivindicações dos sindicatos fossem coerentes com a lógica do sistema.

Ford advogava que o produto, no caso o carro modelo T, deveria ser projetado para ajustar-se às necessidades do maior número possível de compradores, e que o percentual de consumidores aumentaria necessariamente com o barateamento do custo de produção (economia de escala). O resultado da utilização da linha de montagem foi imediato. O crescimento da produtividade foi suficiente para baixar o custo dos veículos, apesar do aumento dos salários.

Entre 1914 e 1923, a produção de automóveis na Ford Motor Company passou de 200.000 veículos para 2.000.000⁶⁴. Em 1914, quando o salário médio nas indústrias americanas era de US\$ 2,34 por dia, alguns trabalhadores chegaram a ganhar US\$ 5,00⁶⁵, ou seja, na prática, o dobro, revolucionando a política salarial.

Em contra partida, obrigava o trabalhador a adquirir a disciplina necessária à operação do sistema de linha de montagem de alta produtividade.

Pressupondo que o trabalhador gastasse seu dinheiro adequadamente, em 1916 Ford enviou cerca de 150 assistentes sociais aos lares de seus trabalhadores para ter certeza de que o novo homem da produção de massa tinha o tipo certo de probidade moral, de vida familiar e de capacidade de suprir necessidades de consumo prudentemente, isto é, de forma “racional” e não exagerando de bebidas alcoólicas, para corresponder às expectativas da corporação.

⁶⁴ HELOANI, 2003. p.52.

⁶⁵ Ibid.

Indícios de alcoolismo ou “desarmonia conjugal” seriam punidos mediante rebaixamento salarial, num autêntico processo de “modelização” e “docilização” fabril. Assim, não só produziam-se carros confiáveis em larga escala, mas também se obtinha a garantia do fornecimento contínuo de trabalhadores disciplinados e dependentes financeira e emocionalmente da organização.

O fordismo também se apoiou na estética do modernismo e contribuiu com ela – particularmente na sua inclinação para a funcionalidade e a eficiência – de maneiras muito explícitas, enquanto as formas de intervencionismo estatal (orientadas por princípios de racionalidade burocrático-técnica) e a configuração do poder político que davam ao sistema a sua coerência se apoiavam em noções de uma democracia econômica de massa que se mantinha através de um equilíbrio de forças de interesse especial.

Por conseguinte, o fordismo, após a Segunda Guerra Mundial, tem de ser visto menos como um mero sistema de produção em massa e mais como um modo de vida total. Neste sentido, os sindicatos tiveram influência importante na questão dos salários e o Estado responsabilizava-se pela infraestrutura, que consistia nas condições para viabilizar o desenvolvimento produtivo, como estradas e portos, e pelo bem-estar social dos trabalhadores, com serviços de saúde e segurança. No entanto, este círculo virtuoso só existe com o crescimento econômico e, para tal, o aumento da produtividade era essencial.

Dois fatores essenciais auxiliaram a estabilização do fordismo: a repressão aos movimentos operários hostis e a expansão do keynesianismo, que se tornou um forte aliado na construção de uma sociedade de produção em massa.

A consolidação e expansão do fordismo se deram no período de pós-guerra, seja diretamente, através de políticas impostas na ocupação, ou indiretamente, por meio do Plano Marshall e do investimento direto americano subsequente.

Os padrões materiais de vida para a massa da população nos países capitalistas avançados se elevaram e um ambiente relativamente estável para os lucros corporativos prevalecia. “Só quando a aguda recessão de 1973 abalou esse quadro, um

processo de transição rápido, mas ainda não bem entendido, do regime de acumulação teve início.”⁶⁶

4.2. Modelo Toyota de Produção

Alguns estudiosos, como David Harvey⁶⁷, Giovanni Arrighi⁶⁸ e Eric Hobsbawn⁶⁹, consideram o início da década de 1970 como marco da crise do modelo taylorista-keynesiano de acumulação de capitais. A crise vivida pelo capitalismo a partir daquela década desencadeou uma busca generalizada das empresas por modelos de produção e gestão que viessem minimizar os custos e maximizar os lucros no contexto da crise.

A volta à doutrina liberal, com o discurso do Estado mínimo, da livre iniciativa, da livre negociação entre patrões e empregados, contestando o poder dos sindicatos e do próprio Estado como árbitro nas disputas entre patrões e trabalhadores passaram a dar o tom em governos tanto da Inglaterra de Thatcher quanto nos Estados Unidos de Ronald Reagan, passando pelo Chile de Pinochet. Criava-se novo consenso em torno da doutrina política hegemônica no final do século XIX e início do XX, agora batizada de neoliberal, conforme já tratado no capítulo anterior.

No âmbito das empresas, “a luz no fim do túnel” parecia vir do modelo desenvolvido pelos japoneses desde os anos 50: o modelo Toyota de produção, que buscava a redução da força de trabalho a partir do fim dos estoques, da polivalência dos trabalhadores, da criação de células de produção e círculos de controle de qualidade, criando uma fábrica mínima, magra e flexível, o que parecia ser o ideal no contexto de crise vivenciado pelas empresas ocidentais.

O termo Toyotismo concerne à indústria japonesa de carros Toyota, empresa em que foram feitas, por Taiichi Ohno, as primeiras experiências relativas a esse sistema

⁶⁶ HARVEY, 1992. p. 134.

⁶⁷ Ibid., p. 177.

⁶⁸ ARRIGHI, Giovanni. **O longo século XX**. São Paulo: Unesp, 1996. p. 27.

⁶⁹ HOBBSAWN, Eric. **Era dos extremos: o breve século XX 1914-1991**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995. p. 83.

de produção. Nessa inovadora forma de produção, no lugar de gigantescas organizações verticalizadas, que produzem desde a matéria-prima até seus produtos finais, ocorre a descentralização do processo produtivo. Uma enorme rede constituída por pequenas empresas responsabiliza-se pelo fornecimento de peças e outros elementos para serem utilizados por núcleos centrais que dispõem da visão do conjunto e que geralmente possuem tecnologia avançada e grande poder de barganha com seus fornecedores.

Segundo Ohno, “o sistema de produção Toyota é um sistema que permite emergir à superfície o excesso de pessoal.”⁷⁰ Ou seja, a fábrica mínima é a fábrica do pessoal mínimo.

“Flexível” passou a ser o adjetivo mais utilizado para designar o tipo de empresa, de Estado e de trabalhador desejável nesses novos tempos. A intenção de ser flexível passou a carregar um sentido de positividade em contraposição a toda a rigidez negativa que o fordismo parecia encarnar.

A adoção do neoliberalismo, do processo de financeirização da economia, das novas formas de produção e de gestão da força de trabalho no contexto de crise do período, aliada ao grande desenvolvimento tecnológico, caracterizado pelo avanço da automação e da informatização refletiu-se de forma inequívoca sobre os trabalhadores.

As principais modalidades de política de gestão e organização do trabalho normalmente associadas ao modelo japonês de produção (toyotismo), são *just in time*⁷¹, *kanban*⁷² e os círculos de controle de qualidade (CCQ)⁷³.

⁷⁰ Ohno Apud. CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo avesso**: o modelo japonês de trabalho e organização. Trad. Emerson S. da Silva. Rio de Janeiro: Revan/UFRJ, 1994. p. 33.

⁷¹ *Just in time*: é um sistema de administração da produção que determina que nada deve ser produzido, transportado ou comprado antes da hora exata. Pode ser aplicado em qualquer organização, para reduzir estoques e os custos.

⁷² Kanban é uma palavra japonesa que significa literalmente registro ou placa visível. É empregado um cartão de sinalização que controla os fluxos de produção em uma indústria, para indicar a entrega de uma determinada quantidade de peças na linha de montagem. Os Kanbans físicos transitam entre os locais de armazenagem e produção substituindo formulários e outras formas de solicitar peças, permitindo enfim que a produção se realize em modo *Just in Time*.

A produção deixa de ter como escopo o *just-in-case* e passa a ser *just-in-time* (sob medida às necessidades e ao pedido do consumidor), ou seja, com mais opções de modelos e menor quantidade, a fim de evitar os altos custos de estoques.

Algumas diferenças entre a linha de produção fordista e a toyotista merecem ser destacadas para melhor compreensão:

[...] na estrutura fordista o trabalho é fragmentado, sendo construído em série e sem grandes modificações de seus modelos *standard*. A produção é estocada e a empresa é verticalizada, controlando todas as áreas e fases da produção num único local geográfico: desde a matéria prima até o transporte dos seus produtos. Quanto maior a empresa, melhor (*‘the big is beautiful’*).⁷⁴

No fordismo, o trabalhador atua numa única parte da produção, de forma repetitiva, rápida e estressante. Há categorias profissionais definidas de trabalhadores semiquualificados. O gerenciamento e o controle de qualidade estão centralizados na pessoa de um superior hierárquico.

No toyotismo, a produção é sob medida, *just in time*, de acordo com a demanda e exigências do consumidor. Não há sobras e, portanto, não há necessidade de estocagem, o que diminui o custo. As empresas são horizontalizadas, terceirizando e subcontratando a maior quantidade possível de setores da produção.

Nesse sistema, o trabalhador é polivalente e versátil, devendo estar apto a operar várias máquinas e a desempenhar múltiplas funções simultaneamente, apresentando novas habilidades: deve ser responsável, com iniciativa e “flexível”. “As tarefas múltiplas são também repetitivas, rápidas e ainda mais estressantes que no fordismo, em face da maior responsabilidade e menor porosidade da jornada de trabalho.”⁷⁵

⁷³ Círculo de controle de qualidade é um pequeno grupo de funcionários que voluntariamente se une para conduzir atividades de controle de qualidade dentro da mesma área de trabalho.

⁷⁴ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Transformações das relações de trabalho à luz do neoliberalismo. **Revista de direito do trabalho**. Curitiba, Genesis, n. 83, p. 679, nov. 1999.

⁷⁵ *Ibid.*, p. 679.

A partir da mundialização do capital, nos anos 80, o toyotismo tornou-se, através do discurso da “*lean production*”⁷⁶, a ideologia universal da produção sistêmica do capital.

Seus princípios (e dispositivos) ideológicos e organizacionais passaram a permear uma série de discursos voltados para a administração de empresas. Surgiu “um complexo de variações populares do toyotismo, tais como *benchmarking*⁷⁷, reengenharia⁷⁸, gerenciamento pela qualidade total⁷⁹, etc.”⁸⁰ O toyotismo tornou-se a “ideologia orgânica” da produção capitalista com uma série de variações concretas, decorrentes de suas particularizações setoriais, regionais e nacionais.

Ao desenvolver-se e assumir uma dimensão universal, as novas práticas gerenciais, tais quais *just-in-time*, *kanban*, controle de qualidade total e engajamento estimulado, levadas a cabo pelas corporações japonesas, assumiram uma nova significação para o capital, não mais se vinculando às suas particularidades concretas originárias. Este sistema sintetizou, sem esgotar, o fenômeno de uma nova lógica da produção sistêmica do capital. Passou a representar nos traços essenciais as exigências necessárias da produção capitalista a partir da Terceira Revolução Tecnológica e Científica.

⁷⁶ WOMACK, James P.; JONES, Daniel T. Apud. ALVES, Giovanni. Toyotismo e neocorporativismo no sindicalismo do século XXI. **Outubro – Revista do Instituto de Estudos Socialistas**. Marília, n. 05. Disponível em: <http://www.revistaoutubro.com.br/edicoes/05/out5_04.pdf> Acesso em: 13 ago.2008. p. 52.

⁷⁷ *Benchmarking* é a busca das melhores práticas na indústria que conduzem ao desempenho superior. É visto como um processo pró-ativo por meio do qual uma empresa examina como outra realiza uma função específica a fim de melhorar o modo de realizar a mesma ou uma função semelhante. O processo de comparação do desempenho entre dois ou mais sistemas é chamado de benchmarking, e as cargas usadas são chamadas de *benchmark*.

⁷⁸ Reengenharia: nome criado por Michael Hammer, é um sistema administrativo utilizado pelas organizações para se manterem competitivas no mercado e alcançar as suas metas, reformulando o seu modo de fazer negócios, suas atividades e tarefas ou processos.

⁷⁹ O Gerenciamento pela Qualidade Total é o modo pelo qual se procura controlar e aperfeiçoar continuamente os processos para uma constante melhoria da qualidade dos produtos e serviços.

⁸⁰ BABSON, Steve. Apud. ALVES, Giovanni. Toyotismo e neocorporativismo no sindicalismo do século XXI. **Outubro – Revista do Instituto de Estudos Socialistas**. Marília, n. 05. Disponível em: <http://www.revistaoutubro.com.br/edicoes/05/out5_04.pdf> Acesso em: 13 ago.2008. p. 52.

Na medida em que se consubstanciou como *lean production*, na última metade dos anos 80, o toyotismo alcançou a sua dimensão ideológica plena:

*A lean production é [...] um construto que aspira – e nesse caso, é bem sucedido – à condição de modelo; seus inventores têm o objetivo estrito de conferir legitimidade a um conjunto de técnicas e proporcionar resultados.*⁸¹

O sentido lógico do toyotismo é dado pelo próprio conteúdo sócio-histórico da nova etapa de desenvolvimento capitalista denominada mundialização do capital ou “regime de acumulação mundializada predominantemente financeira”.⁸² As determinações histórico-ontológicas do novo regime de acumulação é que irão constituir o lastro necessário do toyotismo como o momento predominante da produção sistêmica do capital.

Dentro desse contexto, a principal tarefa do trabalhador é monitorar a máquina e fazer sua manutenção, com ênfase na qualidade do trabalho. As novas tecnologias e as novas formas de organização e gerenciamento do trabalho no capitalismo contemporâneo exigem, portanto, uma nova formação para o trabalhador dentro da fábrica informatizada; exigem um comportamento fundamentalmente distinto em relação ao paradigma anterior.

A instabilidade sistêmica e a fluidez do mercado mundial exigem flexibilidade das condições sociais de produção. Flexibilidade, por conseguinte, tende a tornar-se um princípio basilar do toyotismo, que surge como o momento predominante dos regimes de acumulação flexível.

Mas, por outro lado, fluidez/flexibilidade tendem a significar insegurança de expectativas, risco redobrado, o que exige a busca desesperada de um novo consentimento capitalista no campo da produção, mais intensivo e menos extensivo. Por isso, no complexo da produção, convulsionado pelas novas tecnologias e pelo acirramento da concorrência intercapitalista (expressão da crise crônica de

⁸¹ ZILBOVICIUS, Mauro. Apud. ALVES, Giovanni. Toyotismo e neocorporativismo no sindicalismo do século XXI. **Outubro – Revista do Instituto de Estudos Socialistas**. Marília, n. 05. Disponível em: <http://www.revistaoutubro.com.br/edicoes/05/out5_04.pdf> Acesso em: 13 ago.2008. p. 53.

⁸² CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. Trad. Silvana Foá. São Paulo: Xamã, 1996. p.35.

superprodução), a captura da subjetividade do trabalhador assalariado é posta como uma necessidade imperativa das novas condições de produção capitalista.

Na verdade, deve o trabalhador tornar-se não apenas déspota de si mesmo, mas déspota de outros trabalhadores, pois o ambiente de trabalho toyotista é capaz de desenvolver a individualidade dos trabalhadores e, com ela, o sentimento de liberdade, de independência e de autocontrole, ao mesmo tempo em que instaura, em toda a sua plenitude, a concorrência e a emulação entre os próprios trabalhadores (apesar da retórica do “trabalho em equipe”).

É claro que estamos diante de um processo dialético, onde entre o taylorismo-fordismo e o toyotismo não existem propriamente rupturas, mas superações e conservações, sendo o toyotismo uma descontinuidade no interior de uma continuidade plena de racionalização do trabalho pelo capital que percorre todo o século XX. “Entretanto, vale salientar que o toyotismo como dispositivo organizacional e ideológico da grande indústria, prepara o desenvolvimento da própria ‘pós-grande indústria’ ou ‘super grande indústria’, criando seu arcabouço espiritual-formal.”⁸³

A nova revolução tecnológica, que ocorre a partir dos anos 70, irá propiciar ao toyotismo uma oportunidade para reestruturar custos através de uma nova organização do espaço-tempo. O capital irá aproveitar os recursos da informática e da telemática para dissolver os obstáculos político-institucionais postos pelo trabalho organizado nas décadas passadas.

A proliferação da terceirização e da subcontratação internacional irá expressar um tipo de flexibilidade orgânica, síntese de uma ânsia de otimizar custos, dando início a um novo tipo de empreendimento capitalista, isto é, a empresa em rede (*network firm*).

⁸³ ALVES, Giovanni. Toyotismo e neocorporativismo no sindicalismo do século XXI. **Outubro – Revista do Instituto de Estudos Socialistas**. Marília, n. 05. Disponível em: <http://www.revistaoutubro.com.br/edicoes/05/out5_04.pdf> Acesso em: 13 ago.2008. p. 55.

Na verdade, ela é a materialização organizacional do espírito do toyotismo, onde a descentralização da produção é capaz não apenas de propiciar a otimização de custos através de uma reconstituição da hierarquia capitalista, mas de promover, através da fragmentação da classe, um novo patamar de controle da produção pelo capital (a dissolução dos coletivos operários atesta a “descentralização” como uma ofensiva do capital na produção). “O enxugamento do ‘centro’ e a dispersão da ‘periferia’ incorporam a lógica secular do *divide et impera*.”⁸⁴

O sucesso de tal modelo se deve, principalmente, ao fato de ter adotado a base tecnológica em combinação com a organização do trabalho em equipe, com a produção integrada (identidade de interesses entre as montadoras e os fornecedores de peças e componentes) e com o aprendizado. Trata-se aqui do aprendizado obtido pela generalização das experiências acumuladas na produção (saber tácito), pela rotação de postos, pelo alargamento das tarefas, pela constituição de equipes semi-autônomas e pela redução dos níveis hierárquicos.

4.3. A aplicação do modelo toyotista nas relações jurídicas

Do modelo de produção denominado “fordismo”, em que se centralizavam todas as etapas da produção sob um comando único, passou-se ao modelo denominado “toyotismo”, com a desconcentração industrial, o enxugamento das empresas, mantendo apenas o negócio principal, e o aparecimento de novas empresas especializadas a serviço da empresa principal, processo chamado de terceirização.

Na terceirização, verificam-se três tipos de relações jurídicas. A primeira, envolvendo a empresa prestadora dos serviços e a empresa tomadora – no caso, uma relação jurídica de ordem civil; a seguir, tem-se uma relação de emprego, envolvendo o trabalhador e a empresa prestadora; finalmente, existe uma relação de trabalho, que surge do envolvimento entre o trabalhador e a empresa tomadora.

⁸⁴ Ibid., p. 56.

Esse novo formato demonstra a intenção de transferir a posição de empregador a uma terceira pessoa, que passa a ser responsável pelo pagamento dos direitos trabalhistas dos empregados, bem como pelo recolhimento dos encargos sociais.

Portanto, a natureza jurídica da terceirização é contratual, consistindo no acordo de vontades celebrado entre duas empresas, de um lado a contratante, denominada tomadora, e de outro a contratada, denominada prestadora, pelo qual esta prestará serviços especializados àquela, de forma continuada e em caráter de parceria. Por se tratar de acordo entre duas empresas (pessoas jurídicas), é uma relação de Direito Civil, que não interessa ao Direito do Trabalho, porquanto este só se ocupa dos contratos entre empregados (pessoas físicas) e empregadores (pessoas jurídicas).

A relação estabelecida entre a empresa prestadora de serviços e os trabalhadores é, em princípio, uma relação de emprego; ou seja, estes são empregados daquela. Já a relação que se estabelece entre os trabalhadores e a empresa tomadora é, também em princípio, uma simples relação de trabalho. Esta relação, entretanto, poderá converter-se em relação de emprego, caso a terceirização seja considerada ilícita, isto é, se ocorrer em atividade-fim da tomadora ou, ainda, se ocorrer em atividade-meio, se houver pessoalidade ou subordinação e demais requisitos previstos na legislação trabalhista, conforme já abordado anteriormente.

A doutrina e jurisprudência têm adotado o princípio da primazia da realidade para configuração do vínculo de emprego no caso de terceirizações fraudulentas, em que o tomador de serviços ilegalmente adota este procedimento para se esquivar das responsabilidades trabalhistas, minimizando os custos sobre a folha de pagamento.

Em resumo, pode-se dizer que, na terceirização, a relação entre os trabalhadores e a empresa prestadora de serviços é uma relação de emprego e a relação entre aqueles e a tomadora de serviços é uma simples relação de trabalho. Por outro lado, na terceirização fraudulenta, a relação de emprego se forma diretamente entre os trabalhadores e a empresa tomadora, não havendo nem mesmo relação de trabalho entre aqueles e a prestadora, que pode ser considerada mera “testa-de-ferro” da tomadora.

5. Transformações das relações de trabalho: do princípio protetor à flexibilização

5.1. O princípio protetor e as relações de trabalho no século XX

O trabalho é condição da existência humana, pois da sua natureza se extrai a manutenção da vida. Com o passar dos anos, o labor deixou de ser individual para ser realizado de forma coletiva, gerando relações entre todos os envolvidos, ao que hoje se chama de relações de trabalho.

A abrangente gama de classificações que engloba as relações de trabalho nos faz distinguir uma em especial, o vínculo de emprego, o qual serviu de base para construção do Direito do Trabalho do ponto de vista positivista.

A legislação trabalhista, visando a proteção do trabalhador, surge como um ponto de equilíbrio entre capital e trabalho, impondo direitos e obrigações para empregado e empregadores. Nesse aspecto, o princípio protetor resulta das normas imperativas e, portanto, de ordem econômica, caracterizando a instituição básica do Estado nas relações de trabalho, visando opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho, ou seja, traçam uma linha divisória entre a vontade do Estado, manifestada pelos poderes competentes, e a dos contraentes.

Na era da fábrica fordista, com o modelo de produção em massa, conforme já tratamos, prevalecia a concentração das atividades empresarias em uma única companhia, bem como, a forma de contratação da mão-de-obra para o desenvolvimento da produção se dava através do vínculo empregatício, logo, os litígios e anseios se davam justamente nessa relação direta entre empregado e empregador.

Nesse sentido, Américo Plá Rodrigues afirma que o princípio protetor “orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo prefacial a uma das partes: o

trabalhador.”⁸⁵ O legislador não pode mais manter a ficção de igualdade existente, sendo obrigado a compensar esta desigualdade com uma proteção jurídica favorável ao trabalhador, que limite o direito do mais forte.

Destarte, Radbruch consolida a visão contratual do Direito do Trabalho especificando que atuação protetora não é a de constituir igualdade entre as pessoas, mas a de nivelar as desigualdades existentes, ou seja, a igualdade deixa de constituir ponto de partida do direito para converter em meta ou aspiração da ordem jurídica.⁸⁶

Então, fica entendido que os Direitos Trabalhistas são, antes de qualquer coisa, advindos da concepção de Estado social, determinando que a proteção não está presente só no ramo específico mas no ideário de direito social. Este é o entendimento de Ana Virginia Moreira Gomes:

Os direitos trabalhistas são direitos sociais e, além do reconhecimento e da defesa deferidos pelos órgãos políticos aos direitos individuais, exigem prestações possíveis positivas que caracterizam a própria forma de agir do Estado Social. Assim, há ato de proteção sempre que o Estado interfere em certos espaços reservados ante à sociedade, a fim de amenizar desigualdades por ela própria geradas.⁸⁷

Sobre a concepção social de proteção do direito social, Cesarino Jr. afirma que em caso de dúvida, a interpretação deve ser sempre a favor do economicamente fraco.⁸⁸

O princípio protetor não questiona a capacidade de decisão na empresa, não questiona a livre iniciativa; é inegável que o poder de direção está na mão do proprietário, até porque o Direito do Trabalho se aplica ao subordinado, trabalhador, que reconhece a supremacia do empregador. No que tange à importância da estabilidade e prosperidade da empresa, o legislador tenta impedir que esta seja

⁸⁵ PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: São Paulo: LTr,, 2000. p.26.

⁸⁶ RADBRUCH apud. PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: São Paulo: LTr,, 2000. p.86.

⁸⁷ GOMES, Ana Virginia Moreira. **A aplicação do princípio protetor no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. p.77.

⁸⁸ CESARINO Jr. apud PLÁ RODRIGUES, 2000, p.86.

onerada com cargas insuportáveis. Porém, esta concepção é interpretada à luz do espírito da lei, que, em razão da tutela protetora do Estado, legisla protegendo.

Luiz de Pinho Pedreira da Silva apresenta quatro fundamentos para o conceito de proteção no Direito do Trabalho.⁸⁹

O primeiro elemento apontado pelo autor é a subordinação jurídica, eis que o contrato de trabalho é revestido da singularidade de ser, entre os contratos, o único em que há entre as partes uma relação de poder, a supremacia de uma delas (o empregador) sobre a outra (o empregado). Tal subordinação é advinda do poder diretivo, poder de comandar, dar ordens e impor disciplina.

O segundo elemento é a dependência econômica, que advém da necessidade que o trabalhador tem de vender a sua força a outrem.

O terceiro fundamento tem a ver com o comprometimento pessoal do trabalhador na execução das tarefas, o que lhe expõe a perigos de incolumidade moral e física, tais como doenças do trabalho, assédio sexual, dano moral etc.

O quarto fundamento diz respeito à incultura do trabalhador, sobretudo no Brasil, onde notadamente possuímos alto grau de analfabetismo e quase analfabetismo. Portanto, o trabalhador não tem conhecimento, nem tão pouco informação sobre direitos e obrigações no plano jurídico do contrato de trabalho.

Entretanto, é importante termos a noção de que o capitalismo também influenciou a elaboração dos direitos sociais, conforme pondera Ana Virginia Moreira Gomes:

A interferência do Estado possibilitou, ainda, o desenvolvimento do próprio capitalismo que se encontrava ameaçado, já que trabalhadores miseráveis não poderiam consumir a quantidade de bens produzidos nas novas fábricas. Daí se pode concluir que regulação social, decorrente desta nova postura do Estado em relação, não significou nenhuma ruptura do sistema econômico capitalista.⁹⁰

⁸⁹ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 1999. p.26.

⁹⁰ GOMES, 2001, p. 75.

É certo que a intervenção do Estado fere o liberalismo e o princípio geral de direito da liberdade contratual, mas consoante a famosa sentença de Lacordaire, entre o fraco e o forte, a liberdade escraviza, a lei é que liberta.⁹¹

Assim, o famigerado conceito de liberdade contratual passou a ser contestado. Fazia-se inadiável a criação de um direito novo. Um direito que, estourando as muralhas do individualismo da sociedade burguesa, tentasse harmonizar as relações entre capital e trabalho. Os conceitos de liberdade contratual, propriedade e livre iniciativa perdem espaço para a justiça social, eis que os trabalhadores necessitavam sair do seu rumo de miséria.

Em 11 de agosto de 1919 era promulgada a Constituição de Weimar, saudada por Mario de La Cueva como paradigma das constituições européias em matéria de direitos sociais, eis que pela primeira vez um texto constitucional apresentou capítulo dedicado à ordem econômica e social, e que serviu de modelo para as futuras democracias.

Contudo, foi no mesmo ano de 1919 que ocorreu a consagração do Direito do Trabalho, ao ser celebrado o tratado de Versalhes que instituiu a Organização Internacional do Trabalho, sendo que no seu artigo 427 consagrou mundialmente os fundamentos do Direito do Trabalho.⁹²

⁹¹ SILVA, 1999, p. 31.

⁹² Fundamentos do Direito do Trabalho: 1º- O princípio diretivo antes enunciado de que o trabalho não deve ser considerado como mercadoria; 2º - O direito de associação visando a alcançar qualquer objetivo não contrário às leis, tanto para os patrões como para os assalariados; 3º - O pagamento aos trabalhadores de um salário que lhes assegure um nível de vida conveniente, em relação com sua época e seu país; 4º - A adoção da jornada de oito horas ou as quarenta e oito horas semanais, como objetivo a alcançar-se onde ainda não se haja logrado; 5º - A adoção de um descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas, sempre que possível aos domingos; 6º - A supressão do trabalho das crianças e a obrigação de impor aos trabalhos dos menores de ambos os sexos as limitações necessárias para permitir-lhes continuar sua instrução e assegurar seu desenvolvimento físico; 7º - O princípio do salário igual, sem distinção de sexo, para um trabalho de igual valor; 8º - As leis promulgadas em cada país, relativas às condições de trabalho deverão assegurar um tratamento econômico eqüitativo a todos os trabalhadores que residem legalmente no país; 9º- Cada Estado deverá organizar um serviço de inspeção que inclua mulheres, a fim de assegurar a aplicação das leis e regulamentos para a proteção dos trabalhadores.

As origens do Direito do Trabalho no Brasil, consoante Orlando Gomes e Élson Gottshalk, estão divididas nas seguintes fases:⁹³ 1ª fase, proclamação da independência até a abolição; 2ª fase, da abolição até a Revolução de 30 e 3ª fase, da Revolução de 30 até nossos dias.

Na primeira fase, destacam-se as normas de locação de serviço entre brasileiros e estrangeiros de 1830, legislação sobre a locação de serviço de colonos (1830) e o Código Comercial de 1850.

A segunda fase apresenta a liberdade de associação de 1893, a sindicalização na agricultura e indústria rurais, normas de acidentes do trabalho (1919) e a Lei Eloi Chaves, que cria a Caixa de Aposentadoria e Pensões Ferroviárias.

A terceira tem como ícone a Revolução de 30, desencadeada por uma série de movimentos sociais que criaram um fermento ideológico propício: a grande greve de 25 mil cachoeiros, em 1903 e, no mesmo ano, a greve dos metalúrgicos da Fábrica de Pregos Ipiranga, quando se obteve redução de jornada diária de 11h30 para 9h, entre outros movimentos. Esta Revolução dá origem a uma série de conquistas da legislação do trabalho, quais sejam: criação da Justiça do Trabalho, em 1939; da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943; da lei do repouso semanal, em 1945; da lei de greve e lockout, em 1946; do 13º salário, em 1962, e do salário família, em 1963.

A esta abordagem histórica, Tarso Fernando Genro acrescenta uma quarta fase, a partir de 1964, em que o golpe militar desprestigia instituições e retira do trabalhador a estabilidade através da criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, Lei nº 5.107/66.⁹⁴

Por fim, não poderíamos deixar de mencionar a Constituição de 1988, que inaugura uma nova fase na qual a gama de direitos individuais do trabalho é guindada para o texto constitucional ganhando *status* de direito fundamental do cidadão em relação à importância dos direitos tutelares.

⁹³ GOMES, Orlando; Gottschalk, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004. p.7.

⁹⁴ GENRO, Tarso Fernando. **Direito individual do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1994. p.31.

A proteção social obtida pelos direitos de terceira geração, fruto do ideário político do *Welfare State*, alcançou graus diversos em distintos países e, por duas décadas, o sistema capitalista viveu sua “fase dourada”, ou seja, conseguiu unir idéias de desenvolvimento econômico, liberdade política e solidariedade social em um mesmo discurso.

Assim, as relações de trabalho – durante um bom período do século XX – se ativeram ao emprego fixo de longa duração, subordinado e assalariado com vínculo jurídico regido pelas normas do Direito do Trabalho.

Contudo, o Estado Social é, por muitos, considerado um problema a ser solucionado, e, por conseqüência, questiona-se uma de suas derivações, qual seja, o Direito do Trabalho e a lógica protecionista nele fundamentada.

A potencialização da noção de mercado, conduzida pela ideologia neoliberal, tenta desmontar aquilo que se intitulou o núcleo duro do Direito do Trabalho, ou seja, a sua concepção protetiva de Direito eminentemente tutelar.

5.2. O processo de flexibilização das relações de trabalho no Brasil e em outros países

Já há algum tempo, o Brasil, ao sabor das circunstâncias sócio-econômicas, vem flexibilizando suas normas trabalhistas. Importante destacar, no entanto, que a flexibilização, no Brasil, só foi erigida ao patamar de norma constitucional a partir da Carta Magna de 1988.

José Pastore entende que a flexibilização teve uma função auxiliar importante:

Na Europa, ela ajudou a alocar as pessoas nas novas modalidades de trabalho, tais como o trabalho por projeto, por empreita, em tempo parcial, com prazo determinado, etc. No Brasil, a flexibilização possui um papel adicional estratégico. Ela facilita a desobstrução dos entraves legais que hoje bloqueiam a entrada das pessoas no mercado formal.⁹⁵

⁹⁵ PASTORE, José. **Encargos Sociais no Brasil e no Exterior**. São Paulo: LTr, 1996. p. 102.

A flexibilização do trabalho surgiu na Europa na década de 60, já em 1965 e 1966 encontramos vestígios iniciais da flexibilização no Brasil, com a Lei 4.923/65, que trata da redução geral e transitória dos salários até o limite de 25%, por acordo sindical, quando a empresa tivesse sido afetada por caso fortuito ou força maior em razão da conjuntura econômica, bom como com a Lei do FGTS (Lei 5.107/66), que praticamente extinguiu a estabilidade absoluta, deu ampla liberdade ao empregador para despedir os empregados regidos por este sistema.

Têm-se ainda como exemplo as leis terceirizantes, especialmente a Lei nº 6.019/74, conhecida como lei do trabalho temporário, editada sob a pressão da existência, no ano de 1973, de 50.000 trabalhadores em São Paulo prestando serviços a cerca de 10.000 empresas de trabalho temporário. As empresas tinham por objetivo conseguir mão-de-obra mais barata, não pretendendo se furtar às regras tutelares da legislação trabalhista, que visava proteger o trabalhador.⁹⁶

Observemos, a seguir, as últimas medidas legislativas que afetam os contratos de trabalho:

- 1) Leis nºs. 8.949/94 e 9.608/98: incidem, respectivamente, sobre o serviço prestado em cooperativa e sobre o trabalho voluntário, afirmando que nenhum deles enseja o reconhecimento de vínculo empregatício;
- 2) Lei nº 9.601/98: flexibiliza o acordo de compensação de jornada que passa a ter um banco de horas quadrimestral e introduz o contrato por prazo. Também diminui em 75% o FGTS (de 8% passa para 2%) e em 50% as contribuições sociais (SESI, SESC, SENAI, SENAC, SEBRAE, etc.);
- 3) Medida Provisória nº 1.709/98: introduz o art. 58-A na CLT, admitindo a contratação a tempo parcial com o pagamento salarial proporcional à jornada e a possibilidade do empregado a tempo integral optar pelo novo regime com a correspondente diminuição do valor do salário. Em qualquer dessas

⁹⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 15 ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 51.

hipóteses, o empregado tem ainda sua duração de férias diminuídas em relação aos demais empregados celetistas;

- 4) Medida Provisória nº 1.779/99: introduz o art. 476-A da CLT, criando uma nova modalidade de suspensão contratual. Há necessidade de acordo ou convenção coletiva e prévio assentimento do empregado. O empregado não presta serviços, nem percebe salários, nem há contribuição previdenciária; faz jus a uma bolsa de qualificação profissional, custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). O empregador poderá, conforme convenção ou acordo coletivo, conceder ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, assim como estender o benefício do Programa de Alimentação ao Trabalhador enquanto perdurar a suspensão. Se, no transcurso da suspensão ou nos três meses subseqüentes o empregado for dispensado, terá direito às verbas indenizatórias previstas na legislação em vigor, além de multa convencional de, no mínimo, o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão.
- 5) Decreto nº 2.100/96 / Denúncia da Convenção 158 da OIT: Elimina mecanismos de inibição da demissão imotivada e reafirma a possibilidade de demissão sem justa causa e
- 6) Lei nº 9801/99 e Lei Complementar nº 96/99 / Demissão no setor público: Define limites de despesas com pessoal, regulamenta e estabelece o prazo de dois anos para as demissões por excesso de pessoal, regulamentando a demissão de servidores públicos estáveis por excesso de pessoas.

Além dessas figuras introduzidas no nosso ordenamento jurídico pátrio, o direito estrangeiro, prevê outras formas contratuais. Além do *part-time job*, que é muito difundido nos Estados Unidos e, conforme acima mencionamos, foi introduzido na CLT (art. 58-A), as principais novidades são:

- 1) *Job Sharing* (compartilhamento de emprego): aplicado sobretudo nos Estados Unidos, Canadá e Reino Unido, é a repartição de um posto de trabalho a tempo completo e de um só salário por dois ou mais trabalhadores, que,

assim, dividem tarefas, responsabilidades e benefícios sociais segundo um cálculo proporcional⁹⁷;

- 2) Trabalho intermitente: trata-se de um acordo de contrato por prazo indeterminado com cláusula de intermitência. Essa cláusula prevê o revezamento de períodos de trabalho e períodos de inatividade, sendo o empregado retribuído em função do tempo e volume de trabalho efetivamente prestado. De criação francesa, passou a ser difundido em toda a Europa⁹⁸;
- 3) Teletrabalho: caracteriza-se pelo contato a distância entre o prestador e o tomador de serviço para determinada atividade, de modo que o comando, a realização e a entrega do resultado do trabalho se completem mediante o uso da tecnologia da informação, principalmente telefone e computadores, substitutiva da relação humana direta.⁹⁹

5.3. A Flexibilização do Direito do Trabalho

A flexibilização do Direito do Trabalho para uns é “*o Bem*”, para outros, é “*o Mal*”.

Para certas pessoas é a forma de salvar a pátria dos males do desemprego, para outras, é a forma de destruir tudo aquilo que o trabalhador conquistou em séculos de reivindicações, que apenas privilegiam os interesses do capital, sendo a forma de fazer com que o empregado pague a conta da crise econômica.¹⁰⁰

Para os neoliberais, as novas tecnologias não combinam com um Estado do Bem-Estar Social, atuante em benefício do trabalhador, e que se tornou realidade nos Estados Unidos e na Europa entre as décadas de 1950 e 1970.

⁹⁷ REDINHA, Maria Regina Gomes apud. DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Transformações das relações de trabalho à luz do neoliberalismo. **Revista de direito do trabalho**. Curitiba: Genesis, n. 83, p. 687, nov. 1999.

⁹⁸ Ibid., p. 102.

⁹⁹ Ibid., p. 102.

¹⁰⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2004. p. 13.

Romagnoli afirma que “a flexibilidade, para muitos empresários, é considerada como uma droga: se acostumam com ela rapidamente, nunca têm o suficiente e querem doses cada vez maiores.”¹⁰¹

Para Arion Sayão Romita:

[...] a palavra flexibilização tem sido estigmatizada e por isso até hoje se torna de certa forma desaconselhável o seu emprego, porque logo surgem reações. O certo seria se falar de adaptabilidade das normas de direito do trabalho às novas exigências do momento econômico, social, histórico e cultural que atravessamos.¹⁰²

Por outro lado, para os economistas, a mão-de-obra do trabalhador é insumo equiparável aos de natureza meramente física, a diferença entre estes insumos é resultante, tão-somente, da maior ou menor rigidez com que são submetidos à ideologia do determinismo materialista, ora de natureza capitalista, ora de natureza marxista.

Orlando Teixeira Filho da Costa afirma que:

[...] os juristas possuem ponto de vista diverso dos economistas, na medida em que vêem no trabalhador uma pessoa humana dotada de dignidade. A mão-de-obra não constitui apenas um fator ativo de produção, mas um grupo de pessoas com necessidades básicas que precisam ser satisfeitas, através do ganho que auferirem com o seu trabalho.¹⁰³

No plano jurídico, a flexibilização das relações de trabalho pode ser compreendida, ainda, pelo estudo da teoria da imprevisão (*rebus sic standibus*) e da revisão dos contratos, uma vez que a norma jurídica deve ser um instrumento de adaptação do direito aos fatos, numa sociedade em constante mutação.

Nesse sentido:

A flexibilização das normas do Direito do Trabalho visa assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, em contrapartida, a sobrevivência da empresa, por meio da modificação de comandos legais, procurando outorgar aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao

¹⁰¹ ROMAGNOLI; URIAGE; GUERRERO. **Experiencias de flexibilidad normativa**. Chile: Universidad Nacional Andrés Bello, 1992. p. 22-27.

¹⁰² ROMITA, Arion Sayão. **Globalização da Economia e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 1997. 23-24.

¹⁰³ COSTA, Orlando Teixeira Filho da. **Direito coletivo do trabalho e crise econômica**. São Paulo: LTr, 1991. p. 132.

empregador a possibilidade de adaptação de seu negócio, mormente em épocas de crise econômica.¹⁰⁴

Com a flexibilização, os sistemas legais prevêm fórmulas opcionais ou flexíveis de estipulação de condições de trabalho, seja pelos instrumentos de negociação coletiva, ou pelos contratos individuais de trabalho, seja pelos próprios empresários.

5.4. Distinção entre flexibilização e desregulamentação

Existem inúmeras definições para a flexibilização do Direito do Trabalho, sob os mais diferentes pontos de vista. As definições envolvem aspectos jurídicos, econômicos, sociais e políticos.

Do ponto de vista sociológico, a flexibilização é a capacidade de renúncia a determinados costumes e de adaptação a novas situações.

No que concerne ao Direito do Trabalho, importa ressaltar a diferença conceitual entre a flexibilização e a desregulamentação.

Segundo Amauri Mascaro do Nascimento:

Flexibilização do direito do trabalho é a corrente de pensamento segundo a qual necessidades de natureza econômica justificam a postergação dos direitos dos trabalhadores, como a estabilidade no emprego, as limitações à jornada diária de trabalho, substituídas por um módulo anual de totalização da duração do trabalho, a imposição pelo empregador das formas de contratação do trabalho moldadas de acordo com o interesse unilateral da empresa, o afastamento sistemático do direito adquirido pelo trabalhador e que ficaria ineficaz sempre que a produção econômica o exigisse, enfim, o crescimento do direito potestativo do empregador.¹⁰⁵

Orlando Teixeira da Costa preleciona da seguinte forma:

A flexibilização é o instrumento ideológico liberal e pragmático de que vêm se servindo os países de economia de mercado, para que as empresas possam contar com mecanismos capazes de compatibilizar seus interesses e os dos seus trabalhadores, tendo em vista a conjuntura mundial, caracterizada pelas

¹⁰⁴ MARTINS, 2002. p. 45.

¹⁰⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 ed., São Paulo: Saraiva, 1997. p. 120.

rápidas flutuações do sistema econômico, pelo aparecimento de novas tecnologias e outros fatores que exigem ajustes inadiáveis.¹⁰⁶

Para Sérgio Pinto Martins:

A flexibilização do Direito do Trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho.¹⁰⁷

Já a desregulamentação do Direito do Trabalho seria uma forma mais radical de flexibilização, na medida em que o Estado retiraria toda a proteção normativa conferida ao trabalhador (inclusive as garantias mínimas), permitindo que a autonomia privada, individual ou coletiva, regulasse as condições de trabalho e os direitos e obrigações advindos da relação de emprego.

Note-se que a flexibilização pressupõe a intervenção estatal, ainda que para assegurar garantias mínimas ao trabalhador (ou a sociedade – uma vez tratar-se de direitos indisponíveis), com normas gerais abaixo das quais não se poderia conceber a vida do trabalhador com dignidade.

Assim, não há que se confundir flexibilização e desregulamentação, sendo esta última caracterizada pela total ausência do Estado no disciplinamento das relações de trabalho, permitindo assim um maior desenvolvimento da plena liberdade sindical e das normatizações coletivas no âmbito privado das relações entre capital e trabalho.

Para Amauri Mascaro Nascimento, desregulamentação “é vocábulo que deve ser restrito ao direito coletivo do trabalho, não se aplicando ao direito individual do trabalho para o qual existe a palavra flexibilização.”¹⁰⁸ Assim, desregulamenta-se o coletivo e flexibiliza-se o individual.

Portanto, desregulamentação seria a política legislativa de redução da interferência da lei nas relações coletivas de trabalho, para que se desenvolvam segundo o princípio da liberdade sindical e das representações de trabalhadores.

¹⁰⁶ COSTA, 1991. p. 779

¹⁰⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2004. p. 25.

¹⁰⁸ NASCIMENTO, 1997. p.122.

5.5. As correntes de flexibilização do Direito do Trabalho

De acordo com Amauri Mascaro do Nascimento¹⁰⁹, pode-se distinguir três correntes que se posicionam sobre a questão da flexibilização das relações de trabalho:

Flexibilista: o Direito do Trabalho passa por fases diferentes: a da conquista, a promocional e a de adaptação à realidade atual, com as convenções coletivas de trabalho desenvolvendo cláusulas *in melius* e *in pejus*, na tentativa de dar atendimento às condições de cada época e de cada setor.

Para os flexibilistas, é preciso distinguir precisamente as fases por que passa o Direito do Trabalho. Em um primeiro momento, devem-se assegurar os direitos trabalhistas. Trata-se de uma conquista dos trabalhadores. Após, tem-se o momento promocional do Direito do Trabalho. Na terceira fase, ocorre a adaptação desses direitos à realidade dos fatos, como no que diz respeito às crises, o que é feito por meio das convenções coletivas, que tanto podem assegurar melhores condições de trabalho como também situações *in pejus*.

Assim, no momento em que a economia estiver normal, aplica-se a lei. Na fase em que ela apresentar crises, faz-se a flexibilização das regras trabalhistas, tanto para pior como para melhor.

A mesma posição é adotada por Luiz Carlos Amorim Robortella¹¹⁰, ao mostrar a natureza cambiante da realidade econômica, com o que uma norma pode ser socialmente aceita num período de abundância, mas absolutamente nociva numa sociedade em crise e com alto índice de desemprego.

Antiflexibilista: entende essa corrente ser a proposta de flexibilização mero pretexto para reduzir os direitos dos trabalhadores. Costa¹¹¹, dentre outros, vislumbra a possibilidade do agravamento das condições dos hipossuficientes, sem qualquer contribuição para o fortalecimento das relações de trabalho.

¹⁰⁹ Ibid., 116-117.

¹¹⁰ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O Moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994. p. 86.

¹¹¹ COSTA, 1991. p. 102.

Para essa corrente, a flexibilização do Direito do Trabalho é algo nocivo para os trabalhadores e vem a eliminar diversas conquistas que foram feitas ao longo anos. Seria uma forma de reduzir direitos dos trabalhadores, agravando a situação dos mesmos.

Semiflexibilista: tem como um dos defensores Romagnoli¹¹², na Itália, para quem a flexibilização deve começar pela autonomia coletiva, para evitar riscos, por meio de negociações coletivas.

Os seguidores dessa corrente pregam a observância da autonomia privada coletiva e também sua valorização plena. A flexibilização seria feita pela forma coletiva, havendo uma desregulamentação do Direito Coletivo do Trabalho, por meio das convenções ou acordos coletivos.

Sob a ótica da teoria semiflexibilista, seria possível afirmar a existência de uma norma legal mínima, estabelecendo regras básicas, ficando o restante para ser determinado pelas convenções ou acordos coletivos.

5.6. Dos óbices constitucionais e legais à flexibilização no Brasil

5.6.1. Limitações constitucionais

Os direitos sociais previstos no art. 7º da Constituição Federal, no dizer de Alexandre de Moraes, são

[...] direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo art. 1º, VI, da Constituição Federal.¹¹³

¹¹² ROMAGNOLI; URIAGE; GUERRERO. **Experiencias de flexibilidad normativa**. Chile: Universidad Nacional Andrés Bello, 1992. p. 143.

¹¹³ MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 6 ed., São Paulo: Atlas, 1999. p. 186.

Logo, os direitos sociais previstos constitucionalmente são normas de ordem pública, com a característica de imperativas, invioláveis, portanto, pela vontade das partes contraentes da relação trabalhista.

Conclui Alexandre de Moraes que:

[...] essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho, uma linha divisória entre a vontade do Estado, manifestada pelos poderes competentes, e a dos contratantes. Estes podem complementar ou suplementar o mínimo de proteção legal; mas sem violar as respectivas normas. Daí decorre o princípio da irrenunciabilidade, atinente ao trabalhador, que é intenso na formação e no curso da relação de emprego e que se não confunde com a transação, quando há *res dúbia* ou *res litigiosa* no momento ou após a cessação do contrato de trabalho.¹¹⁴

Desse modo, a Constituição elenca normas trabalhistas situadas no mesmo patamar dos direitos individuais conferidos aos cidadãos. Registre-se, ainda, que os direitos sociais enumerados no art. 7º da Constituição Federal constituem rol exemplificativo, não esgotando os direitos fundamentais constitucionais dos trabalhadores, que se encontram também difusamente previstos no próprio texto constitucional.

Em verdade, a Constituição Brasileira de 1988, em relação ao Direito do Trabalho, foi um tanto quanto detalhista. Porém, de certa maneira, deixou brechas para se flexibilizarem alguns direitos, sob tutela sindical.

Quase a totalidade da doutrina trabalhista brasileira entende que a flexibilização não poderá ser feita sobre direitos mínimos assegurados constitucionalmente ao trabalhador, salvo quando a própria Lei Maior a permitir, como nos incisos VI, XIII, XIV do art. 7º da Constituição, em que há uma expressa determinação para admitir situações *in pejus* para o trabalhador, que são os casos de redução de salário em caso de convenção ou acordo coletivo, compensação de horários e redução de jornada também em caso de convenção ou acordos coletivos, bem como jornada de seis horas em caso de trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo convenção coletiva.

¹¹⁴ Ibid. p. 186.

Importante ressaltar que a Constituição determina a impossibilidade de redução de salários e não da remuneração. De acordo com o art. 457 da CLT, a remuneração é composta de salário mais gorjeta, sendo o salário tudo aquilo que é pago diretamente pelo empregador ao empregado e gorjeta tudo aquilo que é pago ao empregado pelo cliente.

Também se entende, doutrinariamente, não ser admissível a flexibilização de normas de higiene e segurança do trabalho, pois são fundamentais à saúde do trabalhador.

Por outro lado, dentro do sistema jurídico constitucional brasileiro, os acordos derogatórios devem observar o direito adquirido, em razão do que dispõe o inciso XXXVI do art. 5º da Constituição.

Por fim, quanto aos óbices constitucionais, deve-se observar o que reza o inciso VI do art. 8º da Lei Magna, que exige a presença do sindicato nas negociações coletivas. Entende-se, no entanto, que a participação obrigatória é do sindicato da categoria dos trabalhadores, pois nos acordos coletivos só participam o sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas.

5.6.2. Limitações legais

O artigo 7º da Constituição de 1988 estabelece, nos incisos VI, XIII e XIV, que, respectivamente, a redução de salários, a redução e compensação de jornada de trabalho e a prorrogação da jornada máxima de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento processem-se mediante acordo ou convenção coletiva.

Contudo, o legislador poderia criar uma norma infraconstitucional flexibilizando um direito diferente dos abrangidos pela Constituição? Tal norma ordinária seria inconstitucional?

Este questionamento tem relevância porque alguns doutrinadores, dentre eles Sergio Pinto Martins, apontam os limites constitucionais: a “flexibilização proibida” seria

aquela vedada pela própria lei, “como ocorre com as normas de ordem pública”, e a “a flexibilização autorizada”, aquela permitida por lei.¹¹⁵

Mas, e para os casos em que há omissão, isto é, em que a norma não esclarece se o direito poderia ou não ser flexibilizado? Poderia uma norma posterior apresentar uma nova modalidade de flexibilização, diferente das permitidas pela Lei Maior?

Conforme esclarece Orlando Teixeira Filho da Costa:

Nada impede que uma reforma legislativa amplie as derrogações legais autorizadas pela Constituição, desde que se respeite a ordem pública instituída pela Lei Maior. Os limites devem ser os próprios comandos constitucionais imperativos que, no caso brasileiro, alcançam, às vezes com disposições próprias de lei ordinária, quase todos os institutos do Direito do Trabalho.¹¹⁶

Os óbices legais ao fenômeno da flexibilização podem ser exemplificados: não é possível a diminuição do período de descanso interjornadas para aquém de uma hora diária, pois tal matéria é de competência restrita ao Ministério do Trabalho, não podendo ser alterado por negociação coletiva.

Sergio Pinto Martins afirma que:

[...] as condições de trabalho deveriam respeitar a cláusula *rebus sic stantibus*, pois, enquanto as coisas permanecerem como estão, não haverá modificações da situação de fato. Havendo alteração das condições econômicas, como nas crises, é que deveriam existir mecanismos jurídicos para estabelecer-se a flexibilização.¹¹⁷

Nelson Mannrich coloca como óbice o fato de que “[...] não podem ser objeto de flexibilização bens jurídicos fundamentais indisponíveis, como os relacionados à vida, saúde e outros relativos à personalidade do trabalhador e a direitos econômicos básicos”.¹¹⁸

Outro óbice legal à flexibilização diz respeito ao princípio da vigência da norma mais favorável ao trabalhador, o que talvez tenha justificado a obrigação de

¹¹⁵ MARTINS, 2004. p. 101.

¹¹⁶ COSTA, 1998. p.48.

¹¹⁷ MARTINS, 2004. p. 108.

¹¹⁸ MANNRICH, Nelson. **A modernização do contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p. 77.

flexibilização das normas através da negociação coletiva, em que se espera que os sindicatos procurem sempre as condições e os meios mais eficazes na proteção de seus representados.

Todavia, Amauri Mascaro do Nascimento lança por terra esta assertiva, ao afirmar que

[...] a norma mais favorável ao empregado nunca foi um princípio absoluto, pois sempre permitiu exceções, especialmente diante de leis do Estado na defesa da sua política salarial nos sistemas de economia com inflação e necessidade de indexação, bem como da possibilidade, permitida desde 1964, de negociação coletiva para modificação da jornada e do salário, alterações estas que foram mais tarde incorporadas pela Carta Magna, com algumas peculiaridades.¹¹⁹

Portanto, a norma infraconstitucional, em tese, poderia ser flexibilizada, desde que respeitados os limites impostos pela Constituição Federal, bem como as normas de ordem pública, segurança e saúde do trabalho.

¹¹⁹ NASCIMENTO, 1997. p. 120.

6. Da empresa à rede empresarial

6.1. A empresa como instituição central na CLT

Empresa é um empreendimento organizado economicamente, para a produção ou circulação de bens e serviços. Cabe ao empresário, pessoa física ou jurídica, acionar o funcionamento desses fatores, na condição de administrador da empresa.

Octavio Bueno Magano identifica quatro sentidos atribuídos à empresa:¹²⁰

- a) *Funcional*: atividade econômica organizada;
- b) *Subjetivo*: expressão do empresário;
- c) *Objetivo*: complexo de elementos patrimoniais destinados ao exercício da atividade empresarial;
- d) *Corporativo ou Institucional*: decorrentes de uma organização de pessoas (empresários e colaboradores).

Na época do industrialismo, a figura da empresa, por sua característica verticalizada e seu poder hierárquico direto no controle, direção e disciplinar sobre seus empregados, desempenhava um papel central no meio social.

De acordo com o art. 2º da CLT, “considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

Portanto, a empresa é um sujeito da relação de emprego, posto que sua figura constitui-se como devedor da contraprestação salarial e demais acessórios do contrato de trabalho, bem como credor da prestação dos serviços efetuados pelo empregado e de sua utilidade. Cabe à empresa assumir o risco da atividade econômica.

¹²⁰ MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**: Direito individual do trabalho. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 1984. p. 51-52.

Qualquer anomalia no funcionamento da unidade econômica (recessão, má organização, concorrência, falta de crédito) pode levá-la à ruína. Os efeitos destas anomalias são sentidos nas relações de trabalho (despedida, desemprego, redução de salários, supressão de benefícios concedidos como liberalidades etc., crescimento da incidência de descumprimento das obrigações trabalhistas, como pagamento de salários em dia, concessão de férias, pagamento de horas extras etc.).

Com a vida em sociedade, a utilização da propriedade dos bens de produção como um objeto natural ocasionou à empresa um papel acoplado à sociedade, denominado papel social, já que a vida em sociedade desencadeia inúmeras relações sociais, em que cada pessoa e objeto passam a ter um fim implícito.

A empresa, considerada a principal propriedade de produção, ao realizar suas atividades, exerce um importante papel na sociedade em que se encontra.

6.2. Redes empresariais

O cenário dos anos 80 e 90 apresenta-se marcado por profundas mudanças em razão do intenso processo de inovação tecnológicas e de alterações na estrutura do comércio e das relações de poder internacional.

Com o processo de reestruturação industrial – globalização em certos mercados, nível de investimento imanente ao desenvolvimento das novas tecnologias; o encontro e a combinação de competências de setores industriais anteriormente distintos –, impõem-se dois grandes desafios para as empresas. Em primeiro lugar, o rápido posicionamento delas em relação a um amplo conjunto de competências de que elas não dispõem. Em segundo lugar, a administração da incerteza competitiva, porque devem confrontar-se com seus novos concorrentes e com uma dinâmica diferente de interação estratégica.

Para responder a esses desafios, as empresas buscam estabelecer alianças com empresas concorrentes – no mesmo domínio ou domínios distintos – dando origem a um formato organizacional horizontal, em cujo centro está a conciliação da centralização de recursos, para execução de determinadas atividades.

Trazido para o âmbito das decisões estratégicas das empresas, este novo ambiente resulta da combinação de novas formas de organização intra e inter empresas, visando a agilidade e a versatilidade às novas condições do mercado.

Leonel Mazzalli e Vera Mariza Costa, entre as profundas transformações nas articulações das relações empresariais, destacam as seguintes:¹²¹

a) novas relações emanadas de processo de externalização/terceirização de atividades de grandes empresas, voltadas, de modo particular, para o “enxugamento” da estrutura administrativa;

b) estreitamento de relações e estabelecimentos de interações sistemáticas, por parte das “empresas-núcleo”, com fornecedoras, distribuidoras e clientes, cuja tendência é a consolidação de padrões estáveis, assentados em um processo de seleção/exclusão;

c) consolidação de alianças estratégicas entre empresas concorrentes – originárias do mesmo país e de outros países; pertencentes ao mesmo domínio de atividade ou procedentes domínios distintos – que, de modo geral, se aliam buscando integrar “competências suplementares”, visando a conquista de mercados externos, ampliação de mercado interno e o acesso a novas tecnologias.

Esse conjunto de transformações nas formas de vinculação entre os agentes que integram a cadeia produtiva e entre concorrentes cria novas configurações organizacionais.

6.3. As transformações trazidas pela sociedade pós-industrial

Vivemos em uma era em que o trabalho físico é feito pelas máquinas e o mental, pelos computadores. Nela cabe ao homem uma tarefa para a qual é insubstituível: ser criativo, ter idéias.

¹²¹ MAZZALLI, Leonel; COSTA, Vera Mariza H. Miranda. As formas de organização em “rede”: configuração e instrumento de análise da dinâmica industrial recente. **Revista de economia política**, vol. 17, n. 4, out-dez/1997. p. 122.

Durante dois séculos, período por que durou a sociedade industrial (1750-1950), o maior desafio foi a eficiência, isto é, fazer o maior número de coisas no menor tempo. Assim, o ritmo de vida deixou de ser controlado pelas estações do ano e tornou-se mais dinâmico. Enquanto a agricultura precisou de dez mil anos para produzir a indústria, esta precisou de apenas 200 anos para constituir a sociedade pós-industrial.

A sociedade pós-industrial provém de um conjunto de situações provocadas pelo advento da indústria, tais como o aumento da vida média da população, o desenvolvimento tecnológico, a difusão da escolarização e expansão do alcance da mídia.

Esta sociedade pós-industrial ou "informacional", como prefere Manuel Castells¹²², está ligada à expansão e reestruturação do capitalismo desde a década de 80 do século passado. As novas tecnologias e a ênfase na flexibilidade – idéia central das transformações organizacionais – têm permitido realizar com rapidez e eficiência os processos de desregulamentação, privatização e ruptura do modelo de contrato social entre capital e trabalho, característico do capitalismo industrial.

Conforme sugere Domenico de Masi, na transição entre a sociedade industrial e pós-industrial, emergem três fenômenos, que prenunciavam a superação: “o primeiro consiste em uma convergência progressiva entre os países industriais – sobretudo os EUA e URSS – independentemente de seu regime político.”¹²³

O segundo fenômeno “consiste no crescimento das classes médias no âmbito da sociedade e da tecno-estrutura [...]”. O terceiro fenômeno “é constituído pela difusão do consumo em massa e da sociedade em massa.”¹²⁴

Apesar de outras características serem relevantes para a constituição da sociedade pós-industrial, a difusão do consumo em massa é a que se torna a base, uma vez que se criam grupos e mobilidade social, tornando-se possível a manipulação dos indivíduos pelo super poder da mídia.

¹²² CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 10 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2007. p 72.

¹²³ DE MASI, Domenico. **A sociedade pós-industrial**. São Paulo: SENAC, 2003. p. 20.

¹²⁴ Ibid., p. 21.

A sociedade pós-industrial se diferencia muito da anterior e isso se percebe claramente no setor de serviços, que absorve hoje cerca de 60% da mão-de-obra, total, mais que a indústria e a agricultura juntas, pois o trabalho intelectual é muito mais freqüente que o manual e a criatividade, mais importante que a simples execução de tarefas. Antes, o pilar era a padronização das mercadorias, a especialização do trabalho; agora, o que conta é a qualidade da vida, a intelectualização e a desestruturalização do tempo e do espaço, ou seja, fazer uma mesma coisa em tempos e lugares diferentes (simultaneidade).

A era pós-industrial é conhecida também como a era da informação e do conhecimento.

Nos países em estágio mais avançado de industrialização, as transformações em direção à sociedade pós-industrial constituem uma tendência dominante e, mesmo nas economias menos industrializadas, define-se um novo paradigma, o da tecnologia, que expressa a essência da presente transformação em suas relações com a economia e a sociedade. Esse novo paradigma tem, segundo Manuel Castells, as seguintes características fundamentais:¹²⁵

- 1) A informação é sua matéria-prima: as tecnologias se desenvolvem para permitir ao homem atuar sobre a informação propriamente dita, ao contrário do passado, quando o objetivo dominante era utilizar informação para agir sobre as tecnologias, criando implementos novos ou adaptando-os a novos usos;
- 2) Os efeitos das novas tecnologias têm alta penetrabilidade porque a informação é parte integrante de toda atividade humana, individual ou coletiva e, portanto todas essas atividades tendem a ser afetadas diretamente pela nova tecnologia;

¹²⁵ CASTELLS, 2007. p.75

- 3) Predomínio da lógica de redes. Esta lógica, característica de todo tipo de relação complexa, pode ser, graças às novas tecnologias, materialmente implementada em qualquer tipo de processo;
- 4) Flexibilidade: a tecnologia favorece processos reversíveis, permite modificação por reorganização de componentes e tem alta capacidade de reconfiguração;
- 5) Crescente convergência de tecnologias, principalmente a microeletrônica, telecomunicações, optoeletrônica, computadores, mas também e crescentemente a biologia. O ponto central aqui é que trajetórias de desenvolvimento tecnológico em diversas áreas do saber tornam-se interligadas e transformam-se em categorias segundo as quais pensamos todos os processos.

Há consciência de que a nova sociedade não mais se caracteriza pelo modo de produção industrial, mas ainda não conseguimos compreender que fator ou processo ocupará a posição determinante ocupada pela indústria nos últimos duzentos anos.

Para Daniel Bell, “a sociedade pós-industrial é uma continuação em grande escala da sociedade industrial, porém, caracteriza-se, sobretudo, pelo domínio numérico dos trabalhadores no setor terciário.”¹²⁶

Consoante observam Rich & Hecker:

Em 1980, os funcionários de escritórios representavam já 18% de todos os trabalhadores no setor siderúrgico americano, 20% dos trabalhadores na produção automotiva, 38% dos trabalhadores na construção de componentes eletrônicos, 66% dos trabalhadores na construção de máquinas de escritório e 96% dos trabalhadores nos serviço de processamento de dados.¹²⁷

Em outros países, tais quais Alemanha, entre 1960 a 1978, a porcentagem de trabalhadores no setor de serviços passou de 38% para 48%; na França, de 40% para 54%; na Grã-Bretanha, de 47% para 58% e no Japão, de 41% para 53%.¹²⁸

¹²⁶ BELL, Daniel Apud. DE MASI, 2003. p. 35.

¹²⁷ RICH, R. W.; HECKER, D. E.. Apud. MASI, 2003. p. 35.

¹²⁸ MASI, 2003. p. 37.

Entre os serviços no setor privado, vários se sobressaem nitidamente, tais como os relacionados: às inovações tecnológicas; à saúde, tanto hospitalares, quanto não hospitalares; à área da educação e à indústria do turismo e entretenimento.

A imagem corrente que temos da sociedade industrial caracteriza-se por quatro elementos: 1) existe um local preciso, a fábrica, onde ocorre a produção; 2) os empregadores e dirigentes de um lado, classe operária do outro, são os dois pólos contrapostos do sistema industrial; 3) este sistema tem uma dimensão nacional própria; 4) no plano internacional, existe uma hierarquia de importância dos vários países com base no produto interno bruto.

Essas quatro características atualmente se apresentam profundamente modificadas. Observa-se que hoje se tornou mais complicado identificar o local de produção de um objeto qualquer. Por exemplo, um instrumento de informática é fruto de inúmeras pesquisas e inúmeras peças que o compõem, executadas em laboratórios e em fábricas espalhadas pelo mundo.

Por sua vez, a imagem de empregado e empregador também não se afigura como antes, uma vez que o enxugamento da fábrica tem levado parte da produção, ou muitas vezes toda ela, a ser terceirizada, bem como parte do quadro da administração da companhia, tais como marketing, contabilidade, projetos, etc. a manter-se com apenas poucos funcionários essenciais para a administração. Conseqüentemente, cai também a imagem de duas classes sociais contrapostas, pela dificuldade do encontro entre os detentores do capital e os fornecedores da mão-de-obra.

Por conseguinte, o sistema das relações e das integrações internacionais mudou completamente, por isso, torna-se cada vez mais difícil identificar o país ou a entidade (público ou privado) ao qual deva ser atribuído o verdadeiro desenvolvimento do produto ou de uma pesquisa.

Por fim, observa-se mudança da concepção de hierarquia entre as várias nações; os países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento deixaram de ser colônias, porém, continuam dependentes em alguns aspectos, mas na vanguarda em outros. Podemos citar como exemplo o próprio Brasil, que encabeça o desenvolvimento dos biocombustíveis, contudo, na área social, ainda possui grande parcela da população

vivendo em condições miseráveis, sem qualquer dignidade; bem como registram-se trabalho escravo e trabalho infantil; violência urbana etc.

Portanto, passamos da produção de bens, típica da sociedade industrial, para a produção de serviços, típica da sociedade pós-industrial. O conhecimento e a nova tecnologia assumem um papel central nessa nova sociedade.

O efeito disso se reflete na formação de novos espaços para atuar, processar as informações, mobilizar os meios científicos, econômicos e técnicos necessários para produzir as inovações e operar no plano transnacional, gerando-se novos campos de ação, espaços de poder, modalidades e novas faixas de dependência, pois além de criar e monopolizar novas esferas de produção, cria e monopoliza novas camadas de usuários.

Delineia-se, assim, uma nova divisão internacional do trabalho, segundo a qual algumas áreas mantêm o monopólio da pesquisa e do poder político, outras produzem, e outras se limitam a consumir.

6.4. As relações de trabalho pós-industrial

Dissemos que na sociedade pós-industrial cresce a importância produtiva do conhecimento, isto é, conhecimento do passado, criatividade do futuro, educação como aquisição e maximização do recurso “saber”.

Porém, que desdobramentos ocorrerão nas relações industriais? Com certeza, as novas formas de organização do trabalho (sobretudo a redução da carga horária e o trabalho *on-line*) obrigarão os sindicatos a rever as próprias estratégias e as próprias estruturas, mas as mudanças não se limitaram a isto.

Os conflitos do futuro se darão mais em torno da “mercadoria” cultura, das informações, da educação da ciência do que da apropriação da mais-valia econômica.

Isto é perceptível no momento em que empresas de dimensão mundial não reagem mais intensificando a exploração da mão-de-obra, mas substituindo radicalmente os trabalhadores pela tecnologia, recorrendo à desregulamentação,

transferindo a localização das próprias instalações sempre que isso seja mais conveniente.

Graças ao avanço das telecomunicações e à capacidade de transporte dos modernos jatos e de super navios cargueiros, para uma empresa tornou-se indiferente ter suas fábricas em um país ou em outro:

As comunicações via satélite permitem à administração central das empresas gerir operações em escala mundial a uma velocidade próxima à da luz, enquanto os enormes aviões de carga permitem o deslocamento físico das mercadorias a uma velocidade próxima à do som. Além disso, é possível prever que esta revolução tecnológica oferecerá meios de comunicação e transporte cada vez mais velozes [...] A principal fabricante de motores de aviões de Connecticut compra exatamente as mesmas turbinas de dois produtores diferentes: um deles está localizado em uma aldeia de Connecticut a 20 quilômetros de distância. As comunicações por telex permitem à empresa entrar imediatamente em contato com seu fornecedor distante e o avião de carga permite que estas peças, de custo altíssimo em relação ao peso, sejam transportadas pelo preço das peças produzidas na fábrica próxima. Qualquer interrupção da produção de um fornecedor pode, sem problemas, ser compensada simplesmente encomendando mais componentes ao outro fornecedor.¹²⁹

Desse modo, a rigidez da força de trabalho é desarticulada e a empresa recupera por outro caminho (dispersão geográfica, miniaturização das peças facilitando conseqüentemente seu transporte, substituição da mão-de-obra pela tecnologia, desregulamentação etc.) a capacidade de barganha que, ao longo dos últimos cinqüenta anos, perdeu em relação aos sindicatos.

“Hoje nos Estados Unidos 60% da população ativa já não trabalha mais na fabricação de produtos materiais, mas no processamento de informações.”¹³⁰ O que se modificou em função disso, não foi apenas a fábrica ou o escritório, mas o sistema social em sua totalidade, isto é, a vida do homem na esfera privada e pública, no tempo de trabalho e no tempo de lazer.

Dessa situação derivam desafios cada vez mais agudos que extrapolam as fronteiras nacionais afetando o mundo como um todo. No local da produção, ocorreu uma profunda transformação em relação à fábrica de 60 anos atrás, desde a

¹²⁹ BLUESTONE, B. Apud. DE MASI, 2003 p. 93.

¹³⁰ NAISBITT, John. Apud. DE MASI, 2003. p. 96.

quantidade e da qualidade da força de trabalho até a rede de sistemas de informações, da estrutura hierárquica e a relação entre empresa e sociedade.

No interior da fábrica, as novas aparelhagens tecnológicas, associadas às novas formas de organização, liberam um número cada vez maior de pessoas de seu trabalho e, conseqüentemente, de seu salário. Infelizmente a evolução social é muito mais lenta do que a científica e a tecnológica.

Porém, apesar de todo o pessimismo que envolve a sociedade pós-industrial, talvez estas disfunções paradoxais apresentadas possam ser superadas com uma profunda transformação no tempo livre e com uma rápida reciclagem dos cidadãos, capacitando-os para basear nele a primeira formação e a própria vida.

Mas para que isso aconteça, para que possamos perceber as admiráveis perspectivas do advento da era pós-industrial, evitando a eliminação de tudo o que já foi construído, é necessária uma profunda transformação individual e coletiva dos indivíduos.

6.5. Reengenharia x readministração

O cenário turbulento pelo qual o mundo está passando tem feito as empresas se repensarem, objetivando aumento apreciável de produtividade e qualidade para sobreviverem à competição quase predatória na arena dos negócios.

Reengenharia é um termo “empregada pela primeira vez em 1990 num artigo de Michael Hammer e James Champy publicado na *Harvard Business Review* num artigo denominado de *Reengineering Work: Don't Automate, Obliterate* (Reengenharia do trabalho: não automatize, destrua).”¹³¹ Trata-se de um novo instituto da ciência da administração para a redefinição radical dos processos de trabalho, de ponta a ponta, para obter resultados para o cliente.

¹³¹ HELOANI, 2003. p. 219.

Esmiuçando o conceito, os autores explicam que há quatro palavras-chave:¹³²

- a) Repensar fundamental: a reengenharia primeiro determina o que uma empresa precisa fazer, depois, como fazê-lo. Ela ignora o que existe e se concentra no que deveria existir;
- b) Reestruturação radical: que significa ir à raiz das coisas, não introduzir mudanças superficiais ou conviver com o que já existe, mas sim jogar fora o antigo;
- c) Drásticas melhorias: a reengenharia não diz respeito a melhorias marginais, ou de pequenas quantidades, mas a saltos quânticos de desempenho. Para tanto, requer-se a destruição do antigo e a sua substituição por algo novo;
- d) Implementação de novos processos: é preciso priorizar a mudança de processo. Os processos são mais importantes que tarefas, serviços, pessoas ou estruturas. A reengenharia procura mudanças revolucionárias, não melhoria dos processos existentes, mas substituição por processos inteiramente novos.

Contudo, passado algum tempo após sua implementação, muitas vezes descobria-se que foram demitidas pessoas erradas, abatendo o nível de confiança na alta administração.

A chamada readministração é outra corrente que parte da reengenharia, buscando seu aperfeiçoamento . Não significa dizer que é mais limitada ou específica. “Ao contrário, seus mentores Geraldo Caravantes e Wesley Bjur colocam-na como gênero, sendo a reengenharia e a reinvenção espécies a ela ligadas.”¹³³

¹³² DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Transformações das relações de trabalho à luz do neoliberalismo. **Revista de direito do trabalho**. Curitiba: Genesis, n. 83, p. 689 nov. 1999.

¹³³ CARAVANTES, Geraldo; BJUR, Wesley. Apud. DALLEGRAVE NETO. José Affonso. Transformações das relações de trabalho à luz do neoliberalismo. **Revista de direito do trabalho**. Curitiba, Genesis, n. 83, p. 689, nov. 1999.

A readministração critica incisivamente o caráter radical e drástico da reengenharia, preferindo a evolução do processo antigo à revolução na introdução de mudanças importantes.

Caravantes e Bjur relatam em sua obra que “a maximização dos lucros não é o principal propósito das organizações chamadas de visionárias.”¹³⁴ Os seus objetivos são orientados por uma ideologia central, por valores básicos e por um senso de propósitos que transcende os fatores monetários. A valorização das pessoas é uma garantia de sobrevivência da empresa, pois é delas que derivam os conceitos éticos e outros valores fundamentais a toda e qualquer organização.

Se a readministração quer que o indivíduo seja feliz e que a felicidade o transforme em um ser com conhecimento e com capacidade de converter seu conhecimento individual em conhecimento grupal e, por fim, em conhecimento organizacional, então a reengenharia, que prega fundamentalmente o *downsizing* como estratégia de sobrevivência organizacional, contrapõe esses princípios e se afasta, cada vez mais, dessa nova visão.

A reengenharia se identifica mais com o paradigma toyotista, buscando uma organização mais flexível e enxuta (eliminação de cargos – *downsize*). Já a readministração busca evoluir o processo já existente na empresa, sem ter a preocupação de cortar empregos. A readministração tem uma preocupação ética no sentido de aproveitar e motivar o recurso humano existente, levando em conta o bem-estar do empregado e a imagem de empresa perante a opinião pública.

Desta forma, e não poderia ser diferente, a contribuição humana para o processo de desenvolvimento de uma cultura organizacional, capaz de assimilar uma nova abordagem nesse nível de complexidade, é de extrema importância no contexto.

Lembramos que as organizações empresariais são pessoas jurídicas, isto é, um empreendimento organizado economicamente para a finalidade de produção ou circulação de bens e serviços. Com isso arrematam Caravantes e Bjur, afirmando que

¹³⁴ CARAVANTES, Geraldo; BJUR, Wesley. **Readministração em ação**: a prática da mudança rumo ao sucesso. São Paulo: Makron Books, 1996. p. 56.

“uma organização por si só não existe, o que existem são pessoas que se relacionam e tentam atingir seus objetivos mutuamente acordados.”¹³⁵

6.6. As recentes demissões em massa globais

Em razão de toda a interconectividade da sociedade e conseqüentemente das empresas, como já abordamos anteriormente sobre os aspectos da “rede”, se, de um lado, há maior intercâmbio entre os povos, difusão de culturas, incremento comercial, abertura de mercados etc., por outro, quando existe uma crise econômica, todos os demais atores que fazem parte dessa “rede” são atingidos, disseminando prejuízos em níveis globais.

É importante destacarmos que, quando um país que possui papel importante no cenário econômico mundial está em crise, ele irá afetar os outros parceiros comerciais como num “efeito dominó” e, conseqüentemente, as empresas e demais setores desses países.

A exemplo disso, citamos a atual crise financeira originada nos Estados Unidos pela eclosão do crédito imobiliário, que com grande velocidade se espalhou para os demais continentes do globo. Ao contrário do que o Presidente do Brasil afirmava, o país não está imune aos efeitos da crise, tendo em vista as recentes demissões das industriais estabelecidas no território nacional, por exemplo, a Embraer, que, após demitir 4.200 funcionários, justificou que suas encomendas caíram 30%, o que representa uma queda no faturamento de um bilhão de dólares, e não enxerga um cenário de melhora dentro dos próximos dois ou três anos. Até lá, não cogita realizar recontrações¹³⁶.

O setor automobilístico também passa por dificuldades: a General Motors concedeu férias coletivas a 300 trabalhadores efetivos da produção, e não irá renovar

¹³⁵ CARAVANTES, Geraldo; BJUR, Wesley. **Readministração em ação**: a prática da mudança rumo ao sucesso. São Paulo: Makron Books, 1996. p. 84.

¹³⁶ NETTO, Vladimir. **Demissões na Embraer são irreversíveis**. Brasília, 2009. Jornal da Globo. Portal de notícias. Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornaldaglobo/0,,MUL1018451-16021,00-DEMISSOES+NA+EMBRAER+SAO+IRREVERSIVEIS.html>>. Acesso em: 26 fev. 2009.

os contratados de 1.633 funcionários contratados temporariamente para trabalhar no terceiro turno criado em 2008, mas já suspenso em janeiro de 2009.¹³⁷

Na recente pesquisa divulgada pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio Econômicos – DIEESE, o desempenho de janeiro/2009 foi considerado trágico, mesmo considerando o movimento do mercado de trabalho que comumente tende a demitir no início do ano: nada menos do que 221 mil postos de trabalho foram fechados em seis regiões metropolitanas do país (Belo Horizonte/MG, Porto Alegre/RS, Recife/PE, Salvador/BA, São Paulo/SP e Distrito Federal/DF). Na avaliação desse instituto, a crise chegou com força ao emprego, pois embora a visibilidade das demissões seja maior nas grandes empresas, é nas micro e pequenas empresas que o impacto da crise é mais forte.¹³⁸

Nos demais países, especialmente os desenvolvidos que concentram as matrizes das multinacionais, os efeitos da crise foram ainda mais fortes, justamente por terem relação comercial mais intensa com os Estados Unidos. O jornal O Estado de São Paulo traz um ranking com os anúncios de demissões que deverão ocorrer imediatamente:

Caterpillar (EUA) - 20 mil empregos; Corus (Europa) - 3,5 mil empregos, além das 500 demissões anunciadas anteriormente; ING (Europa) - 7 mil; Philips (Europa) - 6 mil; Pfizer (Europa) - 8 mil; Sprint Nextel (EUA) - 8 mil empregos; General Motors (EUA) - 2 mil trabalhadores; Home Depot (EUA) - 7 mil empregos; Japão - Doze empresas do setor automotivo anunciaram que vão cortar 25 mil postos de trabalho até março.¹³⁹

Diante deste quadro, percebemos que não mais vivemos isolados, e que o problema do “vizinho” pode afetar nosso desenvolvimento, da mesma forma como um

¹³⁷ GLOBO.COM. **GM anuncia perda de US\$ 30,9 bilhões em 2008**. São Paulo: G1, 2009. Portal de notícias. Disponível em: <<http://g1.globo.com/Noticias/Carros/0,,MUL1018793-9658,00-GM+ANUNCIA+PERDA+DE+US+BILHOES+EM.html>>. Acesso em: 26 fev. 2009.

¹³⁸ WARTH, Anne. **Seade/Dieese: desempenho do emprego é trágico**. São Paulo: O Estado de São Paulo, 2009. Economia. Disponível em: <http://www.estadao.com.br/economia/not_eco330233,0.htm>. Acesso em: 26 fev. 2009.

¹³⁹ FERREIRA, Natalia. **Empresas mundiais anunciam mais de 79 mil demissões nesta 2ª**. São Paulo: O Estado de São Paulo, 2009. Economia. Disponível em: <http://www.estadao.com.br/economia/not_eco313189,0.htm>. Acesso em: 26 fev. 2009.

“vírus” se espalha por uma rede de computadores. Logo, queda de consumo em uma determinada região do planeta gerará menos pedidos dos clientes, menos pedidos se transformam em queda de lucro, que se transforma em redução da produção com menor processamento de matéria prima, implicando em redução de empregos diretos e indiretos, já que como há uma “rede” o efeito dominó será revertido como uma onda para todos os demais.

7. O mercado de trabalho no século XXI

7.1. As mutações do mundo do trabalho: do trabalho subordinado à prestação de serviços

A classe trabalhadora hoje compreende a totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho – “a classe-que-vive-do-trabalho”, conforme denomina Ricardo Antunes¹⁴⁰ – e que são despossuídos dos meios de produção. Mas ela vem presenciando um processo multiforme, de transformações.

Com a retração do binômio taylorismo/fordismo, vem ocorrendo uma redução do proletariado industrial, fabril, tradicional, manual, estável e especializado, herdeiro da era da indústria verticalizada. Esse proletariado vem diminuindo com a reestruturação produtiva do capital, dando lugar a formas mais desregulamentadas de trabalho, reduzindo fortemente o conjunto de trabalhadores estáveis que se estruturavam por meio de empregos formais.

Com o desenvolvimento da *lean production* (produção enxuta) e das formas de horizontalização do capital produtivo, bem como das modalidades de flexibilização e desconcentração do espaço físico produtivo, e a introdução da máquina informatizada, como a “telemática”, que permite relações diretas entre empresas muito distantes, algumas tendências se verificam:

a) aumento do novo proletariado fabril e de serviços, em escala mundial, presente nas diversas modalidades de trabalho precarizado. São os terceirizados, subcontratados, *part-time* (tempo parcial), entre tantas outras formas assemelhadas, que se expandem em escala global;

b) aumento significativo do trabalho feminino, que atinge mais de 40% da força de trabalho em diversos países avançados, e que tem sido absorvido pelo capital.

¹⁴⁰ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 2 ed. São Paulo: Cortez/Edunicamp, 1995. p. 13.

No Reino Unido, por exemplo, desde 1998, o contingente feminino tornou-se superior ao masculino, na composição da força de trabalho britânica.¹⁴¹

Esta expansão do trabalho feminino tem causado um movimento inverso, quando se trata da temática salarial, na qual os níveis de remuneração das mulheres são em média inferiores àqueles recebidos pelos homens, o mesmo ocorrendo com relação aos direitos sociais e do trabalho, que também são desiguais.

Muitos estudos têm apontado que, na nova divisão por gênero do trabalho, as atividades de concepção ou aquelas de capital intensivo são realizadas predominantemente pelos homens, ao passo que aquelas de maior trabalho intensivo, freqüentemente com menores níveis de qualificação, são preferencialmente destinadas às mulheres trabalhadoras e também a trabalhadores imigrantes, negros, indígenas etc.¹⁴²;

c) expansão dos assalariados médios no “setor de serviços”, que inicialmente incorporou parcelas consideráveis de trabalhadores expulsos do mundo produtivo industrial, como resultado do amplo processo de reestruturação produtiva, das políticas neoliberais e do cenário de desindustrialização e privatização. Nos Estados Unidos, esse contingente ultrapassa a casa dos 70%, tendência que se assemelha à do Reino Unido, da França, da Alemanha, bem como das principais economias capitalistas.¹⁴³

Em que pese tenha havido uma absorção, pelo setor de serviços, daqueles que se desempregavam das atividades industriais, é necessário acrescentar também que as mutações organizacionais, tecnológicas e de gestão também afetaram fortemente o mundo do trabalho no setor de serviços, que cada vez mais se submetem à lógica do capital e à onda dos mercados;

¹⁴¹ ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302004000200003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 13 set. 2008. p. 337-338.

¹⁴² HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho?** São Paulo: Boitempo, 2002. p. 34.

¹⁴³ HARVEY, 1992. p.117.

d) crescente dificuldade ou impossibilidade de inclusão no mercado de trabalho dos jovens que atingem a idade mínima para tanto;

e) exclusão dos trabalhadores considerados “idosos” pelo capital, com idade próxima de 40 anos e que, uma vez excluídos, dificilmente conseguem reingresso no mercado de trabalho. O mundo do trabalho atual tem recusado os herdeiros da cultura fordista, fortemente especializados, que são substituídos pelo trabalhador polivalente e multifuncional da era toyotista;

f) inclusão precoce e criminosa de crianças nas mais diversas atividades produtivas;

g) aumento da ocorrência de trabalho em domicílio, permitido pela desconcentração do processo produtivo, horizontalizado e distribuído agora por pequenas e médias unidades, cujo principal exemplo é a telemática.

A telemática (ou teleinformática) nasceu da convergência entre os sistemas de telecomunicações por satélite e por cabo, juntamente com as novas tecnologias de informação e a microeletrônica, possibilitando enorme expansão e a aceleração das atividades das transnacionais. Essa modalidade de trabalho tem se ampliado em grande escala, entre as inúmeras empresas que vêm aumentando as atividades realizadas no espaço domiciliar ou em pequenas unidades, conectadas ou integradas às empresas. Desse modo, o trabalho produtivo em domicílio mescla-se com o trabalho produtivo doméstico, aumentando as formas de exploração do contingente feminino;

h) transnacionalização da configuração do mundo do trabalho. Esse processo desenvolve uma classe trabalhadora que mescla sua dimensão local, regional e nacional com a esfera internacional. Assim como o capital se transnacionalizou, há um complexo processo de ampliação das fronteiras no interior do mundo do trabalho.

Está ocorrendo uma expansão do trabalho combinado, em que trabalhadores de diversas partes do mundo participam do processo de produção e de serviços. O que, é evidente, não caminha no sentido da eliminação da classe trabalhadora, mas tende de certo modo para sua precarização, uma vez que implica na utilização da mão-de-obra de maneira ainda mais intensificada.

Portanto, a classe trabalhadora fragmentou-se, heterogenizou-se e complexificou-se ainda mais. Tornou-se mais qualificada em vários setores, como na siderurgia, em que houve uma relativa intelectualização do trabalho, mas desqualificou-se e precarizou-se em diversos ramos.¹⁴⁴

Criou-se, de um lado, em escala minoritária, o trabalhador “polivalente e multifuncional” da era informacional, capaz de operar com máquinas com controle numérico e de, por vezes, exercitar com mais intensidade sua dimensão mais intelectual. E, de outro lado, há uma massa de trabalhadores precarizados, sem qualificação, que hoje está presenciando as formas de *part-time*, emprego temporário, parcial, ou então vivenciando o desemprego estrutural.

Como desdobramento destas tendências apontadas, vem se desenvolvendo uma crescente expansão do trabalho no chamado Terceiro Setor, assumindo uma forma alternativa de ocupação, por intermédio de empresas de perfil mais comunitários, motivadas predominantemente por formas de trabalho voluntário, abarcando um amplo leque de atividades, nas quais predominam aquelas de caráter assistencial, sem fins diretamente mercantis ou lucrativos e que se desenvolvem relativamente à margem do mercado.

Com o desmonte do *Welfare State* e dos direitos sociais adquiridos ao longo da vigência da sociedade capitalista, essas atividades acabam suprindo em alguma medida as lacunas sociais que foram se abrindo. Como mecanismo minimizador do desemprego estrutural, elas cumprem uma função, ainda que limitadíssima.

Com o aumento da ocorrência de trabalho em domicílio, permitido pela desconcentração do processo produtivo, horizontalizado e distribuído agora por pequenas e médias unidades, cujo principal exemplo é a telemática.

A telemática (ou teleinformática) nasceu da convergência entre os sistemas de telecomunicações por satélite e por cabo, juntamente com as novas tecnologias de informação e a microeletrônica, possibilitando enorme expansão e a aceleração das atividades das transnacionais. Essa modalidade de trabalho tem se ampliado em

¹⁴⁴ ANTUNES, 1995. p. 54.

grande escala, entre as inúmeras empresas que vêm aumentando as atividades realizadas no espaço domiciliar ou em pequenas unidades, conectadas ou integradas às empresas. Desse modo, o trabalho produtivo em domicílio mescla-se com o trabalho produtivo doméstico, aumentando as formas de exploração do contingente feminino.

Há ainda uma última tendência: no contexto do capitalismo mundializado, dado pela transnacionalização do capital e de seu sistema produtivo, a configuração do mundo do trabalho é cada vez mais transnacional. Esse processo de mundialização produtiva desenvolve uma classe trabalhadora que mescla sua dimensão local, regional e nacional com a esfera internacional. Assim como o capital se transnacionalizou, há um complexo processo de ampliação das fronteiras no interior do mundo do trabalho.

Está ocorrendo uma expansão do trabalho combinado, em que trabalhadores de diversas partes do mundo participam do processo de produção e de serviços. O que, é evidente, não caminha no sentido da eliminação da classe trabalhadora, mas tende de certo modo para sua precarização, uma vez que implica na utilização da mão-de-obra de maneira ainda mais intensificada.

Portanto, a classe trabalhadora fragmentou-se, heterogenizou-se e complexificou-se ainda mais. Tornou-se mais qualificada em vários setores, como na siderurgia, em que houve uma relativa intelectualização do trabalho, mas desqualificou-se e precarizou-se em diversos ramos.¹⁴⁵

Criou-se, de um lado, em escala minoritária, o trabalhador “polivalente e multifuncional” da era informacional, capaz de operar com máquinas com controle numérico e de, por vezes, exercitar com mais intensidade sua dimensão mais intelectual. E, de outro lado, há uma massa de trabalhadores precarizados, sem qualificação, que hoje está presenciando as formas de *part-time*, emprego temporário, parcial, ou então vivenciando o desemprego estrutural.

É este, portanto, o desenho compósito, diverso e heterogêneo que caracteriza a nova conformação da classe trabalhadora, a classe que vive do trabalho: além das clivagens entre os trabalhadores estáveis e precários, homens e mulheres, jovens e

¹⁴⁵ ANTUNES, 1995. p. 54.

idosos, nacionais e imigrantes, brancos e negros, qualificados e desqualificados, “incluídos e excluídos” etc., temos também as estratificações e fragmentações que se acentuam em função do processo crescente de internacionalização do capital.

7.2. Qualificação e inserção alternativa no mundo do trabalho

As novas condições de inserção no mundo do trabalho – dos que estão buscando emprego pela primeira vez, de reinserção dos que foram expelidos do mercado em função de dificuldades de adaptação e não lograram reingressar ou dos que optaram por abdicar do trabalho formalizado – os colocam frente a uma nova maneira de focar e de vivenciar fenômenos sociais diversos.

Os sofrimentos ligados a dificuldades de conquistar (ou à perda de) *status* sócio-profissional, as profundas mudanças na vida diária, os riscos associados ao desemprego e ao subemprego são conhecidos. Por isso mesmo, as transformações por que passa o mundo contemporâneo estão a demandar novas e maiores forças psíquicas e virtudes pessoais¹⁴⁶, necessárias à vida num mundo em que a concorrência se acirrou. São atributos que transcendem as possibilidades do sistema educacional, a aquisição de qualificação ou de competências.

As dificuldades de hoje são encaradas como algo mais coletivo e geral, o que reduz o estigma do fracasso e pode empurrar para a busca de soluções. Valoriza-se a capacidade de vencer as dificuldades através de iniciativas pessoais e de atividades alternativas, o que implica em esforço redobrado. Nesta busca, as atividades se fragmentam e diversificam, com perdas evidentes mas também, teoricamente, com ganhos possíveis em liberdade para a organização do tempo e para a vida pessoal, além de maior possibilidade de escolha, sempre que as mudanças sejam vividas sem grandes traumas psicológicos.

¹⁴⁶ PAIVA, Vanilda. Qualificação, crise do trabalho assalariado e exclusão social. In: GENTILLI, Pablo; FRIGOTTO, Gaudêncio (orgs.). **A cidadania negada**: políticas de exclusão na educação e no trabalho. Buenos Aires: Ed. CLACSO. 2000. p. 55.

Em um panorama nebuloso em relação às profissões, disposições e virtudes adquirem mais peso que a proficiência específica; não basta conhecimento, mas interesse, motivação, criatividade. Não se trata apenas de qualificar para o trabalho em si, mas para a vida na qual também se insere o trabalho, com uma flexibilidade e um alcance suficientes para enfrentar o emprego, o desemprego e o auto-emprego e para circular com desenvoltura em meio a muitas “idades” de tecnologia, com a possibilidade de entender e usar as máquinas mais modernas e de fazer face a suas inúmeras conseqüências na vida social e pessoal.

Pode-se dizer que estamos diante de maiores e diferentes exigências educacionais e que as clássicas funções dos sistemas de educação estão em questão. Ao invés de se enfatizar o papel das chances educacionais como elemento de redução das desigualdades sociais e como fator capaz de propiciar mobilidade horizontal e vertical, tende-se hoje a reconhecer que é cada vez mais difícil quebrar a desigualdade cumulativa ao longo da biografia individual.

Ao mesmo tempo em que se constata que as instituições educacionais de todo tipo vêm perdendo suas funções como instâncias legitimadoras e normativas na regulação dos transursos de vida, observa-se que uma crescente polarização das chances de educação e de integração no mercado de trabalho ocorre ao mesmo tempo em que a competição educacional por toda a vida transformou-se no cotidiano de imensos grupos da população. Isto significa que, se os processos educacionais ainda desempenham um papel nas mudanças, contribuindo para passagens menos traumáticas e para a identificação de novos lugares sociais, conhecimentos tradicionais não escolares precisam ser acionados para tornar mais suaves a entrada no mundo do trabalho na juventude, a reorientação na meia idade e a geração de alternativas na terceira idade.

7.3. Qualificação formal e assalariamento x novas relações de trabalho e modelo de competência

Muito embora seja um conceito antigo, a “empregabilidade” entrou na agenda acadêmica e política de forma significativa na última década. Não era necessário apelar

para ele no período de pleno emprego tendencial, com serviços do Estado voltados para a atenção social, forte burocracia e dominância da produção industrial. Bastava constatar, através de diplomas e outras formas de atestado qualificatório, que alguém era “empregável” nos postos disponíveis, aos quais correspondia a formação socialmente oferecida pelo sistema educacional e que poderiam, eventualmente, demandar treinamentos curtos no emprego.

A “empregabilidade” dos anos 90 tem outro caráter. Ela era antes definida por um mercado de trabalho amplo que “sorteava” entre a força de trabalho aqueles que dispunham da qualificação desejada e de virtudes correspondentes, com elevados níveis de acomodação. Em situações de pleno emprego ou de carência de força de trabalho – como ocorreu na Alemanha nos anos 60/70 – eram empregáveis até mesmo indivíduos com muito baixo nível de qualificação, vindos de países longínquos. A situação não precisava de véus: o mercado determinava a “empregabilidade” dos indivíduos que compõem uma sociedade e podia mesmo dar-se ao luxo de importá-los com os mais diferentes níveis de qualificação, de acordo com ciclos e conjunturas.

O reverso da medalha, que entrou em pauta nesta década, diz respeito à qualificação, às habilidades, disposição, atitudes do indivíduo frente a um mercado de trabalho que já não mais está em expansão. Se este se contrai e deixa grande parte dos que procuram trabalho do lado de fora, começa-se a buscar nas virtudes individuais e na qualificação as razões pelas quais alguns conseguem e outros não conseguem empregar-se.

Transfere-se do social para o individual a responsabilidade pela inserção profissional dos indivíduos. A “empregabilidade” converte-se, neste caso, num corolário dos conhecimentos, habilidades e esforço individual de adequação.

Se, antes, ter um emprego podia ser visto como estar incluído, hoje é estar a salvo de uma ainda nebulosa exclusão social que funciona como complemento necessário da inclusão.

De fato, o problema do desemprego e da inclusão/exclusão como termos complementares tornaram-se centrais no debate acadêmico, político e na realidade cotidiana da população. Também a passagem da era industrial, o deslocamento do

emprego para o setor terciário e, finalmente, o tendencial esgotamento deste como fonte de postos de trabalho formalizado criaram uma nova situação social e colocaram novos problemas para o sistema de educação em todos os níveis. Vale ressaltar que esta nova configuração ocorre num momento pós-revolução educacional – o que significa disponibilidade de grandes contingentes educados e abundância de diplomas.¹⁴⁷

Se o modelo que teve vigência desde o final da grande guerra deu ênfase à ampliação das camadas médias dentro de um marco mais amplo de caráter industrial, o novo momento do capitalismo supõe o esgotamento deste marco, não porque menos produtos industrializados estão à disposição, mas porque sua elaboração – em especial nos tradicionais setores de elevada acumulação – depende cada vez menos do trabalho humano. É neste sentido que se fala em desindustrialização, que, aliada a novas formas de administração e de escolha do produto, reduz as dimensões (e os custos) das fábricas e o número de pessoas empregadas. Em tal contexto, a “empregabilidade” heterônoma da força de trabalho está se reduzindo.

É aqui que o abandono do conceito de qualificação e sua substituição pelo de competência entra com enorme força. O tradicional conceito de qualificação, implicando escolarização formal, supondo anos de escolaridade previamente determinados em seu conteúdo bem como os correspondentes diplomas, tem uma relação direta com o assalariamento e a sociedade industrial.

Não poucos esforços foram despendidos, neste contexto, para mostrar a conexão direta entre escolaridade, *status* e renda, hoje claramente ultrapassada. No momento em que o trabalho assalariado se restringe e o mercado formal de emprego se estreita, coloca-se em questão a tradicional divisão dos setores econômicos (primário, secundário e terciário), que vai perdendo sua hierarquia de funções traduzidas em salários, que deixam de ser negociados coletivamente e tratam de

¹⁴⁷ PAIVA, Vanilda. Qualificação, crise do trabalho assalariado e exclusão social. In: GENTILLI, Pablo; FRIGOTTO, Gaudêncio (orgs.). **A cidadania negada**: políticas de exclusão na educação e no trabalho. Buenos Aires: Ed. CLACSO. 2000. p. 59.

responder ao quanto cada qual necessita para viver, ao invés de assegurar patamares historicamente construídos e negociados.

Ao mesmo tempo em que se reintegram funções, o conceito de qualificação começa a ser substituído pelo de competência, que é, sem dúvida, “um conceito construído para uma sociedade menos democrática que aquela que estamos deixando para trás e, como tal, conecta-se à nova feição do conceito de empregabilidade”¹⁴⁸. Está fora de dúvida que tem uma base objetiva: a transformação produtiva, a rapidez da comunicação, a internacionalização do capital e correspondente internacionalização e intensificação da competição e a mudança no perfil do mercado de trabalho.

Assim, o desperdício de qualificação que percebemos no final deste século não é resultado apenas da contração do assalariamento, mas de uma valoração negativa da memória social e profissional dos quadros que chegaram a viver plenamente o período anterior. Toda esta discussão está, portanto, atravessada pela questão geracional – algo cuja relevância é cada vez maior face à elevação da expectativa de vida.

7.4. A nova forma de ser do trabalho

Para compreender a nova forma de ser do trabalho, a classe trabalhadora hoje, é preciso partir de uma concepção ampliada de trabalho. Ela compreende a totalidade dos assalariados, não se restringindo aos trabalhadores manuais diretos, incorporando também a totalidade do trabalho social, a totalidade do trabalho coletivo de homens e mulheres que vendem sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário.

Esta categoria incorpora tanto o núcleo central do proletariado industrial, os trabalhadores produtivos que participam diretamente do processo de criação de mais-valia e da valorização do capital (que hoje, como vimos acima, transcende em muito as atividades industriais, dada a ampliação dos setores produtivos nos serviços) e abrange também os trabalhadores improdutivos, cujo trabalhos não criam diretamente mais-

¹⁴⁸ Ibid., p. 61.

valia, uma vez que são utilizados como serviço, seja para uso público, como os serviços públicos, seja para uso capitalista.

A classe trabalhadora, hoje, também incorpora o proletariado rural, que vende a sua força de trabalho para o capital, tais como: os assalariados das regiões agroindustriais, incorporando também o proletariado moderno, fabril e de serviços, *part-time*, que se caracterizam pelo vínculo de trabalho temporário, em expansão na totalidade do mundo produtivo.

A classe trabalhadora, portanto, é mais ampla que o proletariado industrial produtivo do século passado, embora este ainda se encontre em seu núcleo fundamental. Ela tem, portanto, uma conformação mais fragmentada, mais heterogênea, mais complexa, que somente pode ser apreendida se partirmos de uma noção ampliada de trabalho.

Ao falarmos de mercado, atualmente um setor de grande importância é o comércio. Entre 1999 e 2007, a quantidade de empregos no setor do comércio cresceu de maneira expressiva no Distrito Federal (51,7%) e nas regiões metropolitanas de Salvador-BA (42,4%) e Belo Horizonte-MG (42,3%). A evolução também pode ser verificada em Porto Alegre-RS (21,9%) e São Paulo (20,5%), embora nessas regiões tenha sido mais moderada. Apenas em Recife-PE houve um fraco incremento, de 4,5%.¹⁴⁹

Nesse período, no comércio houve maior crescimento da ocupação para a forma padrão de assalariamento, ou seja, com carteira de trabalho assinada. Esse incremento foi de nada menos que 81,3% no Distrito Federal, com a incorporação de 40 mil empregados com carteira assinada ao setor, e de 32,4% em Recife, onde 24 mil pessoas também passaram a ter vínculo formal. Essa variação foi expressivamente maior entre 2003 e 2007 do que no período de 1999 a 2003, quando a economia não teve um bom desempenho.

¹⁴⁹ DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos). **Trabalho no comércio**, São Paulo, 2008. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/esp/bol_comercioDez08.xml>. Acesso em: 14 fev. 09.

Já a contratação não-padrão no comércio, que reúne os empregados sem carteira de trabalho, assalariados em serviços terceirizados e autônomos que trabalham para uma única empresa, apresentou trajetória diferente. Entre 1999 e 2003, esse segmento do emprego cresceu na maioria das regiões estudadas, embora em intensidade bem inferior à verificada entre os contratados de modo padrão. Por sua vez, entre 2003 e 2007, permaneceu relativamente estável no Distrito Federal e em Recife, apresentando queda nas demais regiões pesquisadas.¹⁵⁰

Um dos grandes desafios a serem enfrentados pelos comerciários é a jornada de trabalho extensa. Trabalhar aos domingos e feriados, permanecer no estabelecimento além do horário contratado para garantir a venda e, conseqüentemente, a manutenção da renda, são características comuns na atividade destes trabalhadores.

¹⁵⁰ DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos). **Trabalho no comércio**, São Paulo, 2008. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/esp/bol_comercioDez08.xml>. Acesso em: 14 fev. 09.

8. Redefinindo os requisitos da relação de emprego

8.1. Subordinação e suas alternativas

Como analisamos anteriormente, a legislação trabalhista é voltada para a proteção de trabalhadores subordinados e não a trabalhadores autônomos. Define a doutrina que “empregado é um trabalhador cuja atividade é exercida sob dependência de outrem para quem ela é dirigida.”¹⁵¹ Ou seja, a subordinação é um elemento caracterizador da relação de emprego.

Desta feita, se o trabalhador não é subordinado, conclui-se que ele é autônomo, e assim a legislação trabalhista não será aplicada nesse caso, por se tratar de um contrato de prestação de serviços.

Com o advento da modernidade e principalmente com o desenvolvimento das novas tecnologias, um dos requisitos principais para caracterização do vínculo de emprego vem caindo por terra, já que não necessariamente o trabalhador necessita estar no ambiente de trabalho para exercer sua função: com um computador e conexão com a internet pode comandar e gerenciar toda uma cadeia produtiva. Assim, implicitamente estaria deixando de receber ordens e, “por conta” própria, realizaria sua função, descaracterizando a subordinação.

Porém, essa situação híbrida, na qual a atividade está situada numa fronteira entre a subordinação e a autonomia, conforme afirma Amauri Mascaro do Nascimento, “leva a doutrina italiana a criar uma figura intermediária chamada de parasubordinação.”¹⁵²

A parasubordinação seria uma categoria intermediária entre a subordinação e a autonomia tendendo a ser muito utilizada por empregados que detêm uma grande

¹⁵¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33 ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 163.

¹⁵² Ibid. p. 164.

especialização. Estes, por serem muito valorizados pelo mercado, conseguem elaborar um contrato de trabalho onde figuram como empregados subordinados, mas com grandes concessões que são peculiares do trabalho autônomo.¹⁵³

A aplicação prática da parasubordinação se dá principalmente no chamado “teletrabalho”, separado dos escritórios centrais ou dos centros de produção, o trabalhador não mantém contato pessoal com os demais trabalhadores, mas está em condições de se comunicar com ele por uso de inúmeros dispositivos modernos de comunicação.

Nesse sentido, a Revista Info Exame noticiou que “na Cisco do Brasil, mais ou menos 150 profissionais do Rio de Janeiro e de São Paulo trabalham sob o mesmo conceito de teletrabalho, uma das tendências mais fortes do novo século”¹⁵⁴. Iniciado no Brasil em meados de 2002, o *Mobility* é um programa mundial da IBM para vendas, suporte a vendas e marketing. Seus 500 integrantes brasileiros (320 em São Paulo e 180 no Rio) são funcionários móveis da empresa. A mesma revista informou que eles têm metas de vendas para cumprir e uma relação de clientes para administrar. Passam, em média, quatro horas por semana na IBM e têm total flexibilidade para gerenciar seu horário de trabalho. Comunicam-se com a IBM e os clientes por e-mail e celular e trabalham no conceito de *Workflow*¹⁵⁵, usando o *Lótus Notes* para manter os dados sempre atualizados. Resultado: a produtividade média dos funcionários que fazem parte do projeto cresceu 82% no último ano. Na operação da Rhodia do Nordeste, o projeto de teletrabalho criou uma estrutura que abrigava seis pessoas (quatro em Salvador e duas no Recife).¹⁵⁶

¹⁵³ SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 382, 24 jul. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5499>>. Acesso em 28 fev. 2009.

¹⁵⁴ Ibid.

¹⁵⁵ É a tecnologia que permite automatizar processos, racionalizando-os e potencializando-os por meio de dois componentes implícitos: organização e tecnologia.

¹⁵⁶ SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 382, 24 jul. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5499>>. Acesso em 28 fev. 2009.

Sobre o impacto da tecnologia no trabalho, Márcio Túlio assevera que:

[...] mesmo o Teletrabalho, que parece desconectar o empregado das ordens diretas do empregador, não o impede de sofrer cobranças constantes, através da própria máquina. Na verdade, a volta ao lar que hoje se ensaia não significa menos tempo na empresa, mas, ao contrário, a empresa chegando ao lar.¹⁵⁷

Outro ponto importante é determinar a subordinação quando não expressa em contrato. Neste caso, podemos nos referir a um princípio basilar do Direito do Trabalho que é o da primazia da realidade, porquanto, como sabemos, o empregador por muitas vezes tenta fugir da configuração da relação de emprego pela onerosidade e responsabilidades que lhe são inerentes.

Este conceito se faz presente na realidade de todo trabalho, em face do fundamento do moderno Direito do Trabalho, que tipifica como elemento formativo da relação de trabalho unicamente a subordinação, juntamente à aplicabilidade do princípio da primazia da realidade¹⁵⁸.

O avanço do Direito do Trabalho permite tutelar as novas relações de trabalho que aparecem como consequência da mundialização da economia e dos avanços da ciência e da tecnologia. Apesar disso, o Brasil inovou muito pouco ou quase nada na legislação positiva laboral, gerando uma incompatibilidade entre a realidade e a norma positiva vigente, desprotegendo o trabalhador quanto às novas formas de trabalho, que devem ser tuteladas, o que têm os Tribunais tentado fazer na medida de sua competência¹⁵⁹.

¹⁵⁷ VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado: O direito do Trabalho no limiar do século XXI. **Revista LTr**, Vol. 63, n. 07, Jul. 1999, p. 88

¹⁵⁸ O princípio em análise consiste em que, no caso de discrepância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.

¹⁵⁹ RELAÇÃO DE EMPREGO – PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE – Vínculo de emprego. Princípio da primazia da realidade. "o significado que atribuímos a este princípio é o da primazia dos fatos sobre as formas, as formalidades ou as aparências. Isto significa que em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle" (Américo Plá Rodriguez, Princípios de Direito do Trabalho, Editora LTr – SP, 1ª ed., 3ª tiragem, 1994, p. 227). (TRT 1ªR. – RO 20661-96 – 6ª T. – Rel. Juíza Doris Luise de Castro Neves – DORJ 25.03.1999).

Portanto, a tutela jurídica deve encontrar uma sustentação nos princípios do Direito do Trabalho para fazer que a mesma seja operável nessas novas formas de produção, cada vez mais diversas, circunstância que motiva a análise do presente trabalho.

8.2. Revisão da responsabilidade do empregador na “rede”: a Súmula 331 do TST

Apesar de a terceirização estar difundida em todo o mundo; no Brasil, o tratamento legal mais específico outorgado ao tema é oriundo do Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula 331, teoricamente desprovida de força legal. O posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho tem merecido críticas e elogios por parte da doutrina.

A aplicação limitada do instituto não é matéria pacífica, ensejando discussões de grande profundidade e com conseqüências importantes para o próprio desenvolvimento da economia.

A terceirização é um fenômeno atual e irreversível no mercado de trabalho nacional, tratando-se, no âmbito do Direito do Trabalho, de um mecanismo anômalo de contratação de força de trabalho, que foge à formula clássica de relação empregatícia bilateral (artigos 2º e 3º da CLT).

De acordo com Lívio Giosa, no Brasil, as áreas empresariais onde há maior incidência da terceirização são as seguintes: administração de mão-de-obra; administração de restaurantes; limpeza e conservação; segurança/vigilância; manutenção predial; locação de veículos; serviços de transportes; processamento de dados; microfilmagem; cobrança; arquivo morto e *telemarketing*.¹⁶⁰

Na indústria têxtil, é comum uma camisa receber o corte na fábrica e, após serem terceirizados os serviços de cerzimento, colocação de botões e outros detalhes, o material é devolvido à fábrica para receber etiqueta, embalar e expedir. Na indústria

¹⁶⁰ GIOISA, Livio A.. **Terceirização: uma abordagem estratégica**. São Paulo: Pioneira, 1993. p. 30.

gráfica, operações de colagem de envelopes, espiralação de cadernos, dobras, capas especiais em geral são feitas por terceiros, com devolução à fábrica para colocação de embalagem e posterior venda.

O Tribunal Superior do Trabalho, buscando normatizar a matéria, traçou um marco distintivo entre a terceirização lícita e a ilícita. Enquanto esta tem como característica a contratação para o trabalho prestado em atividade finalística da empresa, ou seja, os serviços especializados que são nucleares e essenciais à dinâmica empresarial, aquela se caracteriza pela contratação de trabalhos relacionados à atividade-meio do tomador, desde que ausentes a pessoalidade e subordinação direta.

A consequência da atividade terceirizada ilícita é a formação de vínculo de emprego diretamente com a tomadora de serviços, e assim, reconhecida como válida pela jurisprudência, tem-se a responsabilidade subsidiária do tomador, embora o liame empregatício permaneça ligado ao prestador, responsável direto e primeiro pelas obrigações trabalhistas para com o trabalhador.

Na ótica de Mauricio Godinho Delgado, definem-se atividades-meio como sendo:

[...] aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu pertencimento no contexto empresarial e econômico mais amplo.¹⁶¹

E atividades fins como:

[...] aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu pertencimento no contexto empresarial e econômico mais amplo.¹⁶²

Com base nos exemplos acima e na definição de Mauricio Godinho Delgado, verifica-se a dificuldade em identificar a licitude ou ilicitude nessa ou naquela atividade,

¹⁶¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Introdução ao direito do trabalho**: relações de trabalho e relações de emprego. 2 ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 374.

¹⁶² Ibid., p. 374.

dada a própria subjetividade e arbitrariedade da classificação, na medida em que a distinção entre atividade-meio e atividade-fim é por demais tênue.¹⁶³

Assim, tomador de serviços passou a ser responsabilizado e co-obrigado no pagamento das verbas trabalhistas, desde que tenha participado da relação processual e conste do título executivo judicial. Esta exigência é inspirada no Enunciado 205 do TST, cancelado em 21-11-03, refletindo-se no Enunciado 331. A condenação subsidiária decorre da culpa *in eligendo* e da culpa *in vigilando*, com base na aplicação do Código Civil

As culpas *in eligendo* e *in vigilando* são violações aos deveres de condutas e vigilância que incumbem a quem se serve ou cuida de pessoas que possam vir a causar prejuízos a outras pessoas outrem. Essas violações geram responsabilidades reparatórias que são consideradas, pelo Direito Civil, como obrigações decorrentes de atos ilícitos.¹⁶⁴

Os Tribunais Trabalhistas têm adotado como paradigma para decisão a respeito a existência de terceirização legal somente na hipótese preconizada pela Súmula 331 do TST, só admitindo como lícita, portanto, em atividades-meio.¹⁶⁵

A diferenciação entre atividade-meio e atividade-fim para caracterizar a licitude ou ilicitude da terceirização, em que pese o posicionamento da jurisprudência, não é unânime, pois conforme enfatizada Eduardo de Azevedo:

[...] a evolução e o aperfeiçoamento da administração empresarial são uma necessidade imposta pelo mercado competitivo. E nesse panorama, surgem novas empresas, que se dedicam exclusivamente à produção de bens e serviços que compõem um pequeno fragmento do complexo industrial. [...] Aliás, em determinados segmentos, a complexidade do processo produtivo

¹⁶³ MAMEDE, Gladston. Em defesa da terceirização. **Supl. Trab. LTr**, São Paulo, v. 30, n. 136, p. 759, set. 1994.

¹⁶⁴ STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil**. 6ª ed. São Paulo: RT, 2004. p. 137.

¹⁶⁵ TERCEIRIZAÇÃO. TOLERÂNCIA NO AMBITO DA CONTRATAÇÃO DO TRABALHO. A terceirização de serviços não-essenciais nos fins normais da empresa, desde que não comprovados o abuso e a hipótese de fraude à lei, é absolutamente lícita. Se não demonstrada a inidoneidade financeira da empresa locadora dos serviços, deve ser excluída da lide a empresa contratante. (TRT 8ª Região – AC. 1887/95, Proc. nº 659/95, Rel. Juiz Ary Brandão de Oliveira. DOE 23.8.95, caderno 3, p. 03).

chega a tal ponto que muitas vezes não é nada fácil identificar ou distinguir as atividades acessórias ou principais. Numa instituição financeira, por exemplo, quem se atreveria a apontar, com segurança, os serviços que compõem exclusivamente a atividade fim?¹⁶⁶

Essa questão é objeto de ponderação por parte de Luiz Carlos Amorim Robortela, que questiona a fragilidade, no momento econômico atual, de considerar legal ou ilegal o processo de terceirização pelo fato de estar ligado a atividade-meio ou a atividade-fim da empresa, eis que a rápida mutação das técnicas de produção pode transformar em acessória uma atividade tradicionalmente integrada aos objetivos empresariais.¹⁶⁷

De fato, o que importa é aferir, em cada caso, a existência de legalidade ou ilegalidade na relação, independentemente de ser realizada em atividade-meio ou atividade-fim da empresa contratante, merecendo ser aprofundada a discussão em torno da limitação contida na Súmula 331 do TST.

Como na prática têm sido cada vez mais recorrentes as relações triangulares de trabalho, estas podem simplesmente se confundir, justamente por razões de economia, fraudando direitos trabalhistas ao envolver os três sujeitos da relação, isto é, tomador de serviços, prestadora de serviços e trabalhadores.

Quando se trata de relações de terceirização trabalhista, a premissa maior é o ponto de partida para o estudo da responsabilidade subsidiária do tomador, que decorre da inadimplência de direitos trabalhistas, que são créditos de caráter alimentar. O dano, que resulta do risco criado pela atividade explorada e terceirizada pelo tomador de serviços, é causado pela prestadora de serviços contra seus empregados naquilo que garante sua própria subsistência, objeto basilar do princípio da proteção.

¹⁶⁶ SILVA, Eduardo Azevedo. Fornecimento de serviço e mão-de-obra. **Trabalho & Processo**, São Paulo, n. 4. p. 17, mar. 1995.

¹⁶⁷ ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. **O Moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994. p. 259-260.

Desta feita, a Súmula 331 do TST garante ao empregado que, em caso de inadimplência da empresa prestadora de serviços, recairá sob a responsabilidade subsidiária da tomadora o ônus do pagamento das verbas devidas.

Em análise sobre o tema, Ferreira Prunes conclui que, apesar da relação fática triangular da prestação de serviços, não existe qualquer vínculo contratual entre o tomador dos serviços e o trabalhador empregado da prestadora dos serviços. Na verdade, essa relação triangular exhibe dois contratos autônomos: o contrato de fornecimento de serviços, firmado entre tomador e prestadora de serviços; e o contrato de trabalho, firmado entre a prestadora e os empregados que contratar para executar os serviços.¹⁶⁸

Além da teoria objetiva que fundamenta a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, há o repúdio que o inadimplemento das obrigações trabalhistas dê margem ao locupletamento ilícito do tomador, o qual, dependendo da força econômica e política, poderá explorar e degradar a mão-de-obra. Portanto, corretamente, para oferecer segurança jurídica à questão relacionada à terceirização, surge o enquadramento da Súmula 331 do TST, obrigando os demais sujeitos da relação.

Mesmo assim, para efeitos práticos, a terceirização lícita é um modo bastante vantajoso de contratação. Vê-se que a terceirização no mundo surgiu, praticamente, buscando reduzir custos, aumentar a produtividade e enxugar as empresas no que diz respeito à administração de recursos humanos.

Tratando-se de rede empresarial, ainda que seja o tomador dos serviços condenado subsidiariamente no pagamento das verbas trabalhistas, no caso de inadimplência do empregador que assume o vínculo de emprego, o tomador não fica adstrito às práticas do departamento pessoal, podendo contratar, dispensar ou recontratar trabalhadores à medida da sua necessidade, sem que haja o vínculo de emprego direto com o tomador dos serviços.

¹⁶⁸ PRUNES, José Luiz Ferreira. **Trabalho terceirizado e composição industrial**. 2ª Ed. Curitiba: Juruá, 2001. p. 22-24.

Além desses benefícios, possuindo o tomador de serviços um vínculo de natureza contratual civil prestador de serviços, aquele não precisará seguir as Convenções e Acordos Coletivos firmados entre os sindicatos, inclusive se refletindo diretamente na base salarial, já que, em via de regra, o prestador de serviços possui ramo de atividade diferente do tomador, assim se sujeitando a outras regras.

Contudo, a entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 45 acarretou uma considerável ampliação da competência material da Justiça do Trabalho, saindo da relação de emprego, para dirimir litígios que versem sobre relações de trabalho, em seus aspectos mais abrangentes.

Tendo como base esse novo dispositivo, as relações jurídicas de natureza civil da rede poderão, a partir de agora, ser objeto de discussão perante a Justiça Especializada, e assim, ser aplicados todos os princípios das relações de emprego, inclusive ponderar em melhor análise o que é a terceirização lícita e o que é terceirização ilícita.

No entanto, de forma positiva, pode-se entender que a terceirização deve situar-se como um instrumento adequado à concretização dos princípios constitucionais. A necessidade de investimentos tecnológicos e aperfeiçoamento humano incide reflexamente na necessidade de adoção da terceirização, que deve implicar o desenvolvimento da economia brasileira, tanto no plano privado quanto público, nacional como no contexto internacional, o que é desejável e compatível com os tempos de globalização.

Não é demais lembrar que, ainda que a relação de emprego tenha sua relação contratual acolhida pela CLT, é regida fundamentalmente de normas públicas, visando a tutela do empregado, muitas delas de cunho constitucional, que são de caráter indisponíveis.

Portanto, somente considera-se lícita a terceirização que está ligada à atividade meio do tomador de serviços. Logo, havendo a terceirização da atividade finalística da

empresa, a interpretação decorrente da legislação, em especial do art. 9º da CLT¹⁶⁹, é que tal contratação é ilegal e, assim, o empregado da prestadora de serviços passa a ter o vínculo jurídico diretamente com a empresa tomadora dos serviços.

De fato, a terceirização torna-se necessária devido a vários aspectos da atividade empresarial, tais como competitividade, qualidade dos produtos, especialização da atividade principal etc. Porém, as empresas que terceirizam as atividades devem diligenciar sempre, no sentido de escolher corretamente as prestadoras de serviços que contratam para assegurar que não apenas seus negócios possam prosperar, mas, de igual forma, todas as pessoas que participam dessa relação, visando as questões sociais correlacionadas às atividades econômicas.

8.3. *Private Government* x negociação coletiva transnacional

Do ponto de vista econômico, a empresa é uma organização jurídica com múltiplas relações contratuais entre indivíduos, que tem como finalidade a produção de bens e serviços a fim de obter lucro.

As corporações passaram a ter grande importância no aspecto político e econômico, em escala global, devido aos seguintes fatores: a) profissionalização e desenvolvimento da gestão da atividade empresarial ao longo dos anos e b) instituição das sociedades por ações (sociedades anônimas), propiciando, a princípio, i) a reunião de grandes massas de capital necessário aos empreendimentos industriais e ii) seu posterior desdobramento em capitais monopolizadores (*trust*, cartéis, *holdings*), com o surgimento de grandes conglomerados oriundos de expansões, fusões e aquisições.

De acordo com Gunther Teubner, “a visão proposta pelas teorias políticas tratam as organizações econômicas como *private government* (governos privados).”¹⁷⁰ Tal

¹⁶⁹ Art. 9º da CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

¹⁷⁰ TEUBNER, Gunther. **O direito como sistema autopoietico**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1989. p. 261.

definição se dá em razão de tais organizações concentrarem tamanho poder, que se são comparados a sistemas para-políticos.

Colocando o fenômeno de poder na base das respectivas análises, estas teorias políticas vieram enriquecer a compreensão das organizações econômicas, adicionando um elemento de poder político, onde se pensava existir apenas motivações de eficiência econômica, o que possibilitou abrir um novo horizonte de pesquisa para o estudo da realidade da empresa, através da percepção de fenômenos políticos da hierarquia, burocracia, acumulação, divisão de poder, conflito de grupos, *lobbies* políticos, sistemas de negociação e outros.¹⁷¹

O mesmo se aplica ao grupo de empresas, que é visto também como um fenômeno de poder, dada a instrumentalização de elementos jurídicos-societários para a criação de super estruturas de controle de empresas agregadas, exercendo grandes influências no cenário político-econômico.

Enquanto no plano político é previsível aceitar o poder legitimado como dominação política e avaliar a sua estrutura para introduzir modificações sociais positivas, no plano da organização econômica o poder é quase sempre perspectivado de um modo imoral.

Pode haver um impacto negativo ao permitir que o poder seja a única força motriz das grandes corporações, num contexto em que formas híbridas – como grupos empresariais – dispõem de instrumentos organizacionais exclusivamente vocacionados para tomar regionalmente o controle social e político.

O próprio estatuto social, o instrumento de constituição das sociedades – fonte crucial de legitimação destes “governos privados” – sofre com este vício de unilateralismo, uma vez que a participação dos trabalhadores no governo empresarial, ou seja, na legitimação do poder da empresa através da coparticipação de todos os interesses nela envolvidos – aspectos centrais do impacto social geral da organização econômica – é completamente ignorada.

¹⁷¹ Ibid., p. 262.

Vale dizer, consoante Gunther Teubner, que:

[...] a organização jurídica da empresa deixa de ser orientada pelo aspecto primário de qualquer organização, designadamente a função social da empresa e a sua contribuição face dos subsistemas sociais, para passar a ocupar-se de um aspecto meramente secundário, o do bem-estar dos membros da organização.¹⁷²

Contudo, na tentativa de oposição a esse sistema, para fazer frente à nova organização econômica em rede, tentam os sindicatos se organizar da mesma forma, pactuando negociações coletivas a nível supranacional.

A negociação coletiva de trabalho supranacional pressupõe, entre outros fatores, a existência de entidades sindicais bem estruturadas e organizadas nesse nível, com competência jurídica para representar os membros das respectivas categorias localizados em todo o espaço do bloco regional de países e legitimadas para convencionar normas aplicáveis em todos os Estados participantes. Para isso se requer harmonia dos ordenamentos jurídicos nacionais sobre a matéria, admitindo tal competência e tal legitimidade.

Nesse sentido, são viáveis acordos multilaterais e convênios coletivos transnacionais. Entre os primeiros, se destacam, por sua importância para a coletividade nacional, os acordos tripartites e os pactos sociais, cuja experiência se vem fazendo em alguns países, especialmente a Espanha e a Itália; e, com relação aos segundos, citam-se os acordos-marco entre corporações multinacionais e organizações sindicais mundiais, que já se realizam com certa habitualidade e considerável proveito para ambas as partes.¹⁷³

Trata-se de um entendimento de largo alcance, abrangendo matérias diversas, entre os principais atores sociais – empregadores e trabalhadores – e o Governo. Situam-se os pactos sociais acima dos interesses das classes, pois têm em vista os interesses maiores da comunidade nacional. Sua aplicação, por conseguinte, ultrapassa

¹⁷² Ibid., p. 264.

¹⁷³ SOARES FILHO, José. As negociações coletivas supranacionais para além da OIT e da União Européia. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 1447, 18 jun. 2007. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=10023>>. Acesso em: 22 nov.08.

os limites da convenção coletiva de trabalho, seja quanto ao objeto, seja quanto às partes intervenientes, seja em relação ao âmbito territorial.

A negociação coletiva de trabalho realizada por empresas multinacionais concorre para firmar a responsabilidade social corporativa, com evidente vantagem para as relações de trabalho no plano supranacional. Exemplo disso é a declaração de direitos sociais e relações laborais, subscrita em junho de 2002, pela Volkswagen com a Federação Internacional de Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas (FITIM) e o Comitê de Empresa Mundial da Volkswagen, e uma declaração de Princípios de Responsabilidade Social adotada, semanas após, pela Daimler-Chrysler com seu Comitê de Empresa Mundial, subscrita também com a FITIM.¹⁷⁴

Vale notar que as convenções-marco entre corporações multinacionais e organizações sindicais mundiais enfocam muitas das questões tratadas nas convenções fundamentais da OIT, pois, em seus textos, se mencionam, com destaque, esses instrumentos internacionais, especialmente as convenções de nº 87 e 98, sobre liberdade sindical e negociação coletiva. Tal referência denota, implicitamente, um compromisso geral com as normas daquele organismo internacional.

Dentre as matérias objeto desses pactos, são considerados com maior frequência os direitos de negociação coletiva, a informação e a consulta, a igualdade de oportunidades, a saúde e a segurança, as normas sobre salários mínimos, bem como a proibição do trabalho infantil e do trabalho forçado.

Portanto, a proteção do trabalho na esfera internacional requer uma mais ampla normatização das relações laborais. Uma das formas de efetivá-la é através de acordos multilaterais e convênios coletivos transnacionais, uma vez que grande maioria das empresas de porte internacional já atua numa perspectiva global e muitos sindicatos se acham integrados nas Federações Sindicais Mundiais setoriais.

¹⁷⁴ Ibid.

8.4. Novas institucionalidades

Baseando-se numa articulação que compreende os governos municipais e estaduais, sindicatos de trabalhadores, as empresas privadas e a sociedade civil organizada, reunida no Fórum da Cidadania; emerge uma instituição (Câmara) capaz de articular uma ampla proposta, não só de reconversão regional, como também de uma nova forma de governabilidade alicerçada na sociedade civil organizada, que se afasta tanto do modelo de governança ancorado no Estado do Bem-Estar Social, como do capitalismo caracterizado pela hegemonia do mercado.

Márcia de Paula Leite relata que há experiências em andamento, especialmente na região do ABC paulista, onde se concentram importantes empresas do setor automobilístico. A Câmara lá existente foi palco de diversas discussões voltadas à identificação, demarcação e análise dos problemas econômicos e sociais enfrentados pela região e suas diferentes possibilidades de resolução, nas quais foi sendo elaborado um conjunto bastante rico de diagnósticos que vêm permitindo aos atores envolvidos em seu funcionamento um conhecimento mais aprofundado dos problemas e potencialidades regionais.¹⁷⁵

A partir dos eixos de discussão, houve uma proposta de desenvolvimento econômico local que se vem gestando: é a de que a região deve reconverter-se em termos econômicos e urbanos, transformando-se num pólo tecnológico que concentre atividades avançadas do ponto de vista tecnológico, através da formação de uma rede estruturada de pequenas e médias empresas, complementar à grande indústria globalizada, bem como da dinamização do terciário a partir da conformação de um centro avançado na produção de serviços ligados quer ao setor produtivo, quer ao próprio setor terciário, especialmente às atividades de turismo, lazer, entretenimento e cultura.

¹⁷⁵ LEITE, Márcia de Paula. Trabalho e sociedade em transformação. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 4, Dec. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222000000200004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 25 Nov. 2008.

Trata-se, nesse sentido, de uma ampla proposta de reconversão econômica e social, que parte do princípio de que, face às transformações produtivas que estão ocorrendo atualmente, para continuar sendo atrativa para as grandes empresas daquela região, deve transformar-se num centro tecnológico de pesquisa e desenvolvimento baseado na produção e no trabalho qualificado, ao mesmo tempo em que teria que apresentar boas condições no que se refere à qualidade de vida e ao meio ambiente.

Partindo, portanto, de uma cuidadosa análise da região, bem como das transformações que se operam na economia internacional, a Câmara foi chegando a uma proposta de desenvolvimento econômico local que se constitui numa resposta sistêmica aos problemas regionais que vêm sendo enfrentados. Trata-se, nesse sentido, de resolver os problemas pontuais que sobre ela se abatem no momento através de medidas que não estão mais sendo pensadas isoladamente, mas se inserem numa concepção mais ampla de desenvolvimento econômico, entendido como sustentável em termos ambientais e justa em termos sociais.

8.5. OIT e tentativas globais de normatização das relações de trabalho

O surgimento das empresas multinacionais responsável pela globalização da economia constitui centro de poder concorrente com os Estados, reduzindo consideravelmente, por conseqüência, a soberania destes. Surge a necessidade de regulamentação em âmbito internacional, de modo que não se torne um fator de desequilíbrio entre as relações nesse plano, o que poderia resultar em descalabro para toda a humanidade, conforme afirma José Serra:

[...] não implica um modelo único de economia de mercado, uma sociedade baseada na competição sem regras, nem muito menos o fim de qualquer papel do Estado nacional na organização de políticas públicas, sejam elas destinadas a tornar a sociedade mais próspera, sejam para fazê-la mais justa.¹⁷⁶

¹⁷⁶ SERRA, José. Prefácio. In: HUTTON, Will. **Como será o futuro Estado**. Trad. Sérgio Bath. Brasília: Linha Gráfica Editora, 1998, p.9.

É inegável a importância, para o objetivo em foco, do Direito Internacional do Trabalho, que tem por escopo a proteção do trabalhador, em conjugação com o interesse do empregador, levando em conta não só o bem-estar e o desenvolvimento do primeiro e de sua família, mas também a necessidade de funcionamento e progresso econômico da empresa. Essa imensa e desafiadora tarefa é papel da Organização Internacional do Trabalho, dada sua qualidade de órgão instrumentalizador.

O Direito Internacional do Trabalho – expresso, em maior escala, pelas convenções e recomendações da OIT – trata das questões ligadas ao mundo do trabalho, objetivando propiciar uma proteção efetiva ao trabalhador em nível mundial e, desse modo, estabelecer um razoável equilíbrio nas relações laborais que enseje as condições para o progresso humano com justiça.

É discutível a natureza jurídica das convenções, posto que uma corrente de pensamento lhes atribui a natureza contratual e, outra, a natureza normativa. Em nossa opinião, consoante, aliás, com a lição de Arnaldo Süssekind, as convenções da OIT são “tratados multilaterais abertos, de caráter normativo. Tratados normativos porque traduzem acordos internacionais que visam a regular relações jurídicas, de modo geral e abstrato.”¹⁷⁷ Não se restringem aos Estados intervenientes, mas se destinam a incorporar-se ao direito interno, estendendo seus efeitos aos indivíduos e grupos que compõem a comunidade nacional. Porém, têm características próprias, que resultam da especificidade do organismo no seio do qual são adotadas.

Negamos-lhes natureza contratual porque: a) regulam interesses de âmbito geral e abstrato comuns (unem vontades comuns que perseguem o mesmo fim) aos pactuantes, os quais, por isso, se obrigam a prestações idênticas, enquanto os contratos visam a conciliar interesses concretos das partes e estabelecem prestações recíprocas distintas e b) podem produzir efeitos jurídicos além do círculo dos participantes (efeitos objetivos), ao passo que os contratos vinculam apenas os que os celebram (efeitos subjetivos).

¹⁷⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1998. p. 30.

São multilaterais porquanto admitem um número ilimitado de partes, numa amplitude considerável. Abertos, porque estão sempre disponíveis, por prazo indeterminado, para ratificação por qualquer dos Estados-membros da OIT no momento de sua aprovação, bem assim dos que vierem a ela integrar-se (salvo as convenções revistas e que, por essa razão, não mais se acham abertas à ratificação); ou seja, além dos contraentes iniciais, os que vierem a aderir a tais instrumentos, por tempo indeterminado.

A OIT tem se preocupado com a ameaça à continuidade da relação de trabalho no quadro da economia mundial, que se concretiza com a precarização do emprego e aponta para o desemprego estrutural, em decorrência, sobretudo, do aludido processo de globalização, que traz a marca do neoliberalismo. Ante essa situação, a Organização tem adotado, nas últimas décadas, política social voltada para a proteção do trabalhador no que tange, especialmente, à relação de emprego, traduzida em expressivos instrumentos de regulamentação internacional do trabalho sobre a matéria. Como corolário dessa proteção, requer-se do empregador que justifique o término da relação de emprego ocorrido por sua iniciativa.

A iniciativa pioneira nesse sentido resultou na Recomendação nº 119, de 1963, sobre o término da relação de trabalho. Era, no plano internacional, o feito de maior alcance na evolução do conceito segundo o qual o trabalhador deveria estar protegido contra a despedida arbitrária e injustificada e contra as dificuldades econômicas e sociais decorrentes da perda do emprego.

As respectivas normas representavam uma tomada de posição da OIT para enfrentar os graves problemas concernentes ao emprego gerados pelas dificuldades econômicas e pelas mudanças tecnológicas ocorridas durante os últimos anos em grande número de países. Elas pretendiam, pois, compatibilizar a proteção do trabalhador com o novo quadro das relações econômicas e sociais que se configurava no panorama mundial.

Por conseguinte, a Convenção 158 – complementada pela Recomendação nº 166 – enfrenta o desafio de conciliar os contrapostos interesses do capital e do trabalho, ou seja, dispensar ao trabalhador uma proteção adequada contra os efeitos

adversos da evolução da economia, preservando-lhe as garantias mínimas instituídas pelo Direito do Trabalho, e, concomitantemente, assegurar às empresas os meios indispensáveis para seu desenvolvimento razoável no atual estágio da economia, em condições de competitividade.

Assim, a Convenção contempla, como hipóteses em que a despedida se considera justificável, não só fatores ligados à conduta e ao desempenho funcional do empregado, mas também as necessidades da empresa, baseadas em dificuldades de ordem econômica, estrutural ou análogas, ou decorrentes de sua modernização tecnológica. Veda a despedida arbitrária ou sem justa causa (fora dessas hipóteses) e comina ao empregador, pelo abuso de seu poder discricionário a esse respeito, como sanção, a invalidação de seu ato, assim como lhe impõe ônus de caráter financeiro com o objetivo de desestimular tal comportamento empresarial. Nessas condições, incumbe ao empregador, em via de regra, justificar a ruptura da relação de trabalho que tenha promovido.

Além dos instrumentos referidos, que tratam especificamente do término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, existem outros emanados da OIT, e em particular alguns de caráter fundamental na esfera da defesa dos direitos humanos, que consubstanciam uma proteção no âmbito da segurança do emprego, por exemplo, no que se refere a: proteção contra os atos de discriminação anti-sindical, ou contra a discriminação no emprego ou ocupação; proteção da maternidade; proteção dos créditos trabalhistas em caso de insolvência do empregador e proteção do trabalho em tempo parcial.

Vale registrar também a importância, para a regulamentação das relações profissionais, de normas resultantes da negociação coletiva, notadamente as convenções e os acordos coletivos de trabalho.

De notar que a OIT tem dedicado sua atenção, há algumas décadas, para os novos problemas sociais criados pelas alterações no mundo do trabalho, especialmente em relação ao emprego. Daí por que ela adotou resolução e uma declaração de princípios sobre as aludidas empresas e a política social.

Outrossim, a Organização preocupa-se com o sistema financeiro internacional, responsável pelo crescente desnível entre os países, divididos em blocos de acordo com seu poder econômico – desenvolvidos, subdesenvolvidos e em vias de desenvolvimento. Ora, essa disparidade de situações, além de profundamente injusta, importa em permanente risco à paz e à segurança internacional.

Com o fim de reduzir o desemprego, a OIT tem apresentado propostas de flexibilização das relações de trabalho, que concernem à redução da semana de trabalho; à regulamentação do trabalho em tempo parcial, em domicílio e em regime de subcontratação (terceirização) e à extinção do trabalho infantil.

Conclusões

Como nunca, em toda a História, precisamos nos preparar para o novo, para algo que não conhecemos e que chega cada vez mais rápido. Fenômenos como o avanço da tecnologia e a internacionalização dos mercados desenham uma nova configuração para o planeta.

A revolução tecnológica, resultante em especial do desenvolvimento da informática, da micro-eletrônica e da robótica, além de imprimir profundas alterações nos sistemas produtivos, tem sido responsável pelo acesso imediato à informação e ao encurtamento de distância entre povos.

É certo que a abertura dos mercados clama melhor produtividade e excelência dos produtos provocou mudanças profundas nos velhos paradigmas, pois hoje lhe são exigidos alta eficiência, baixo custo e competitividade.

Essas transformações afetaram as relações trabalhistas, determinando o surgimento de múltiplas modalidades de trabalho. Além disso, parece haver um consenso quanto ao futuro da situação jurídica típica do emprego por meio do contrato de trabalho de prazo indeterminado, paradigma dos demais, enquanto for mantida a atual organização de trabalho.

As grandes transformações que estão ocorrendo na economia mundial afetam a base produtiva e os setores político e financeiro. O aumento da competitividade e a conquista de novos mercados são fatores essenciais a serem considerados pelas empresas, sob pena de serem levadas ao fracasso.

Os princípios baseados na velha fábrica fordista, ou seja, divisão de trabalho muito rígida, tarefas feitas individualmente e falta de autonomia dos operários, já não servem mais, pois foram substituídos por métodos de maior flexibilidade com capacidade de responder de forma rápida e eficiente ao cenário de mudanças e incertezas. Além de que, outras exigências são cada vez mais comuns ao trabalhador como: inglês fluente, pois o manual, o cliente ou o fornecedor é estrangeiro. Esperam, ou melhor, exigem que saiba lidar com computador, seja criativo, flexível, inquieto. Isso

quando não perguntam ao candidato a uma vaga se ele, por acaso, teve a interessante experiência de viver alguns anos no exterior.

É uma mudança radical em relação ao fim dos anos 1960, quando os indivíduos eram enraizados em sólidas realidades institucionais nas suas corporações, que, por sua vez, navegavam em mercados relativamente firmes. Na época dourada do capitalismo do pós-guerra, vigorava certa “ética social” que domava a luta de classes e garantia – mais na Europa, mas também nos Estados Unidos – benefícios como educação, saúde e pensões por aposentadoria, considerados então direitos universais.

Atualmente, as próprias capacidades individuais, adquiridas por estudo ou experiência, sucateiam-se em períodos cada vez menores. O emprego será cada vez mais voltado para tarefas ou projetos de duração definida.

Não obstante, as inovações tecnológicas, a informatização, a microeletrônica e os novos materiais trouxeram eficiência na capacidade de produtividade, o que faz com que os trabalhadores participem mais da gestão do processo de produção; por outro lado, lhes exigem mais aptidão intelectual para trabalhar e para adaptar-se a mudanças.

É bem verdade que as conseqüências da modernização produtiva não podem ser vistas apenas sob os aspectos negativos que provocam sobre o nível de emprego. Também foi agregada de maneira genérica uma melhoria nas condições de trabalho, já que essa modernização acaba por alterar as formas de executar o trabalho. O ambiente passa a ser informatizado e os processos tornam-se mais ágeis, as informações são processadas mais rapidamente e o empregado consegue realizar suas tarefas com mais facilidade, sem muito esforço físico.

Contudo, se, por um lado, o processo de modernização da produção leva a aumento de produtividade e competitividade das empresas, por outro, causa mudanças na relação empregado-empregador. Assim, postos de trabalho têm sido destruídos em diversos setores da economia, especialmente o industrial.

Também o crescimento econômico não tem conseguido gerar empregos no ritmo necessário para absorver a população que ingressa no mercado de trabalho assalariado regulamentado. O emprego será o maior problema social do futuro e as políticas públicas terão muita importância para os trabalhadores desempregados ou

subempregados, assim, é essencial que programas de educação e de capacitação profissional sejam implementados a fim de oferecer maiores possibilidades de trabalho.

A flexibilização das relações de trabalho é outro fator importante pelo impacto que causa. As propostas de reformas que concorrem para aumentar esta flexibilidade podem redundar apenas na piora da qualidade dos empregos formais e não gerar efeito positivo sobre o nível e a duração do emprego.

Uma delas, a terceirização, é uma realidade inevitável e consiste numa tentativa das empresas de concentrarem-se na sua especialidade, em que têm mais vantagens competitivas, desmembrando as atividades secundárias, havendo, assim, uma tendência de descentralização e desverticalização, constituindo-se uma verdadeira rede empresarial. As empresas ficam apenas com o núcleo central de seu negócio e subcontratam todo o trabalho periférico.

Afinal de contas, quem é o terceiro? Em um primeiro momento, a terceirização nos parece como uma estratégia de administração de empresas. Parece que a resposta estaria na empresa prestadora de serviços, um terceiro a quem a tomadora contrata e delega parte de suas atividades. Do ponto de vista do contrato de trabalho, o tomador de serviços é o terceiro, estranho à relação de emprego estabelecida entre o empregado terceirizado e a empresa prestadora de serviços, sua empregadora.

Mas, considerando a realidade da terceirização em nosso país, entendemos que o terceiro é o trabalhador. O que tem merecido maior atenção nessas relações triangulares é o contrato inter empresarial, de natureza civil, sendo a força de trabalho tratada como simples mercadoria.

Por outro lado, aqueles que continuarem empregados serão supercapacitados. Eles serão os gestores de um novo tipo de indústria, na qual fornecedores entregarão módulos cada vez mais completos e a área comercial precisará vender produtos cada vez mais personalizados. Conclusão: por mais que daqui a alguns anos as indústrias produzam de forma mais diversificada tecnológica, elas continuarão precisando de pessoas para tocar a produção. O mesmo vale para todo tipo de empresa da velha economia.

Assim, consideramos que a Súmula 331 do TST, diga-se de passagem, foi aprovada em 17/12/2003 através da Resolução Administrativa 23/93, já não mais atende as necessidades de proteção do emprego, haja vista que muitas vezes é um tanto difícil conseguir distinguir atividade-meio de atividade-fim principalmente quando se trata de serviços. Além disso, existem muitos casos em que há a terceirização de toda a produção, onde os produtos são fabricados, finalizados e embalados por empresas subcontratadas, sendo remetidos diretamente aos distribuidores, cabendo a proprietária do produto apenas a tarefa de fiscalizar a qualidade e os processos de fabricação.

Nem sempre essa ilegalidade é reconhecida pelo judiciário, pois mesmo as decisões judiciais são contraditórias visto que é observado cada caso. Ademais, algumas decisões judiciais também apontam para a flexibilização da própria Súmula. Dois critérios parecem orientar atualmente essas decisões: a idoneidade financeira da empresa contratada e o fato de que algumas atividades seriam altamente especializadas. Na prática, a eleição somente destes critérios tem possibilitado a terceirização da própria atividade-fim da empresa.

É preciso uma legislação que defina, de uma vez por todas, os limites para a prática da terceirização regular, esclarecendo quais as atividades empresariais passíveis de serem terceirizadas ou a forma pela qual deverão desenvolver-se tais relações. Além disso, urge a previsão expressa de responsabilidade solidária das empresas participantes da terceirização, para afastar o obstáculo da responsabilidade subsidiária que vem protelando a efetividade do processo de execução trabalhista. E há muito mais amparo legal para a condenação solidária das empresas do que para a subsidiária.

É necessário remontar regulagens econômicas e sociais que assegurem as condições básicas da reprodução capitalista. Se, de um lado, homens e mulheres de todos os níveis de qualificação vêm-se intensamente expostos à gangorra social e profissional, por outro, as formas de inserção que precisam emergir não passam necessariamente pela submissão pessoal e direta à organização do capital.

O poder do Estado foi colocado “em cheque” dado ao domínio do grande capital internacionalizado e das investidas da ideologia e da prática neoliberal – esta era a visão que se tinha até a metade do ano de 2008.

No entanto, é importante destacar que o Estado continua tendo um papel fundamental na orientação e regulação do processo de desenvolvimento. Tanto isso é realidade que, após quase 30 anos pregando-se que o mercado poderia se sustentar e se auto-regular de forma independente, assiste-se atualmente a seu momento de “pânico” após o “estouro da bolha” do mercado imobiliário americano, disseminando uma crise econômica em escala global.

O resultado dessa crise ainda não pode ser previsto; especialistas afirmam que o modelo econômico praticado chegou ao seu limite e precisa urgentemente ter seus conceitos revistos. Outros vão além, pregando a volta de Keynes e sua política econômica de intervenção do Estado nos assuntos privados.

É bem verdade que a ajuda financeira dada pelo Estado às instituições para evitar que o pior aconteça é uma política adotada anteriormente no auge da crise de 1929 que culminou no Estado de Bem-Estar Social; portanto, reservadas as particularidades, o Estado assume papel fundamental para garantir os valores essenciais da paz social. Mesmo países de capitalismo avançado estão percebendo a imprescindibilidade do Estado, especialmente em momentos de crise.

Assim, em que pese ser o progresso técnico irreversível, é importante sublinhar a necessidade de criar mecanismos institucionais capazes de orientar a racional aplicação social desses avanços, para que o Estado não se submeta inteiramente à lógica do mercado.

As contradições do mundo globalizado exigem que se estabeleçam mecanismos regulatórios, em nível internacional, sobre o comportamento do setor financeiro e das empresas, cuja atuação precariza o trabalho e prejudica o meio ambiente, deteriorando a qualidade de vida na Terra.

Um dos temas prioritários atualmente é o da responsabilidade social e econômica do Estado-Nação e das empresas privadas na construção de um novo modelo de desenvolvimento social. Torna-se fundamental o controle deste processo

pelas organizações progressistas da sociedade civil, para que os interesses fundamentais das classes subalternas, em especial dos excluídos, sejam o principal alvo das transformações em curso.

O século XXI se encontra exatamente diante da tarefa de construir novas e contemporâneas instituições, regras e consensos em torno de questões sociais e políticas para voltar a equilibrar as relações sociais derivadas diretamente da esfera produtiva. Mudanças na legislação trabalhista que facilitem a criação de adequadas relações de trabalho são bem-vindas. Os problemas surgidos com as transformações das relações de trabalho poderão ser resolvidos com o tempo, pois pode ser uma questão de acomodação e adaptação. Quando todas as arestas forem aparadas, as conseqüências poderão ser muito positivas na medida em que for proporcionada melhoria nas relações e nas condições de trabalho.

Bibliografia

ALVES, Giovanni. **Desemprego estrutural e trabalho precário na era da globalização.** Disponível em: <<http://www.economiabr.net/2003/10/01/desemprego.html>> Acesso em 02 jul. 2007.

_____. Toyotismo e neocorporativismo no sindicalismo do século XXI. **Outubro – Revista do Instituto de Estudos Socialistas.** Marília, n. 05. Disponível em: <http://www.revistaoutubro.com.br/edicoes/05/out5_04.pdf>. Acesso em 13 ago.2008.

_____. **Trabalho e mundialização do capital:** a nova degradação do trabalho na era da globalização. Londrina: Práxis, 1999. 200p.

_____. Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da "década neoliberal" (1990-2000). **Rev. Sociol. Polit.**, Curitiba, n. 19, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782002000200006&lng=&nrm=iso>. Acesso em 10 ago.2008.

ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir; GENTILI, Pablo (Orgs.). **Pós-neoliberalismo:** as políticas sociais e o Estado Democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995. 205 p.

_____. **Dimensões da globalização:** o capital e suas contradições. Londrina: Práxis, 2001. 230 p.

ANTUNES, Lucilene. A solução agora é um banco ruim: para salvar a economia de mercado, somente uma forte intervenção do Estado? Novamente a crise financeira coloca o governo americano diante dessa questão. **Exame.** São Paulo, ed. 934, ano 42, n. 25, p. 100-102, fev. 2009.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 2 ed. São Paulo: Cortez/Edunicamp, 1995. 155p.

_____. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 5 ed. São Paulo: Boitempo, 2002. 258p.

_____. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: GENTILLI, Pablo; FRIGOTTO Gaudêncio (Orgs.). **A cidadania negada:** políticas de exclusão na educação e no trabalho. Buenos Aires: Ed. CLACSO. 2000. p.23-48.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade,** Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-

351, maio/ago 2004. Disponível em:
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302004000200003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 13 set. 2008.

ARRAES, Marilena. **A responsabilidade subsidiária do tomador na terceirização de serviços**. 2001. 236 fls. Dissertação de Mestrado em Direito – Programa de Pós-graduação em Direito, Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba.

ARRETCHE, Marta Teresa. Emergência e desenvolvimento do Welfare State: teorias explicativas. **Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 39, p. 3-40, 1995.

ARRIGHI, Giovanni. **O longo século XX**. São Paulo: Unesp, 1996. 393p.

ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de. **Globalização, neoliberalismo e o mundo do trabalho**. Curitiba: Ediberj, 1998. 298 p.

ARRUDA, Kátia Magalhães. **Direito Constitucional do Trabalho**: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal. São Paulo: LTr, 1998. 352p.

ATAIDE, Maria Elza Miranda. O lado perverso da globalização na sociedade da informação. **Ci. Inf.**, Brasília, v. 26, n. 3, 1997. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-19651997000300006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 13 Jun.2007.

AUER, Peter. **Lean production**: the micro-macro dimension, employment and the Welfare State. Berlin: WZB, 1994. p. 94-201.

BARCELLOS, Tanya Maria Macedo (coord.). **A Política Social Brasileira 1930-64**: evolução institucional no Brasil e no Rio Grande do Sul. Porto Alegre: Fundação de Economia e Estatística, 1983. 131p.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006. 1351p.

_____. Flexibilização e Garantias Mínimas. **Rev. Trabalho & Doutrina**, São Paulo. Saraiva, n. 20, p. 9-20, maio/1999.

BATISTA JUNIOR, Paulo Nogueira. **A economia como ela é**. São Paulo: Boitempo, 2000. 113 p.

_____. Mitos da "globalização". **Estud. av.**, São Paulo, v. 12, n. 32, Apr. 1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141998000100012&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 13 ago. 2007.

BEDIN, G. Antônio. Estado, Cidadania e Globalização do Mundo: algumas reflexões e possíveis desdobramentos. In: OLIVEIRA, Odete Maria de (Org.). **Relações internacionais e globalização**: Grandes desafios. Ed. Unijuí, 1997. 314p.

BENTES, Fernando Ramalho Ney Motenegro. Os direitos do trabalho nas constituições do Brasil 1934 e do México 1917. **Direito Estado e Sociedade**. n.30, jan/jun 2007. Rio de Janeiro. Disponível em: <http://publique.rdc.puc-rio.br/direito/media/Bentes_n30.pdf>. Acesso em 24 jun. 2008.

BENTES, Ivana. Cultura e globalização na América Latina: a Globalização Eletrônica. In: **Globalização na América Latina**: Integração solidária, Seminário Internacional. FUNAG, Brasília, 1996.

BODY, Martin. Reestruturação industrial, pós-fordismo e novos espaços industriais. In: VALLADARES, Licia; PRETECEILLE, Edmond (coords). **Reestruturação urbana – Tendências e desafios**. Rio de Janeiro, Nobel/IUPERJ, 1990. p. 103-119

BONFIM, Benedito Calheiros. Da Flexibilização à Desregulamentação. **Rev. Trabalho & Doutrina**, São Paulo. Saraiva, n. 20, p. 29-32, março/1998.

BORGES, Maria Alice Guimarães. A compreensão da sociedade da informação. **Ci. Inf.**, Brasília, v. 29, n. 3, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-19652000000300003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 14 Jun.2007.

BRAGA, José Carlos de Souza. A financeirização da riqueza – a macroestrutura financeira e a nova dinâmica dos capitalismo centrais. **Economia e Sociedade**, Campinas - SP, n. 2, 1993.

CAMPILONGO, Celso Fernandes. O trabalhador e o direito à saúde: a eficácia dos direitos sociais e o discurso neoliberal. In: CAMPILONGO, Celso Fernandes (Org.); PIOVESAN, Flávia (Org.); GIORGI, Beatriz Di (Org.). **Direito, cidadania e justiça**: ensaios sobre a lógica, interpretação, teoria, sociologia e filosofia jurídica. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995. p. 132-147.

CARAVANTES, Geraldo; BJUR, Wesley. **Readministração em ação**: a prática da mudança rumo ao sucesso. São Paulo: Makron Books, 1996. 266 p.

CARVALHO, Isabel Cristina Louzada; KANISKI, Ana Lúcia. A sociedade do conhecimento e o acesso à informação: para que e para quem?. **Ci. Inf.**, Brasília, v. 29,

n. 3, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-19652000000300004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 13 Jun.2007.

CARVALHO, Luis Henrique Souza de. A flexibilização das relações de trabalho no Brasil em um cenário de globalização econômica. **Jus Navegandi**. Teresina, ano 5, n. 48, dez. 2000. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1147>>. Acesso em 17 ago.2008.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 10 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2007. 698p.

CAVALCANTE JUNIOR, Ophir. **A terceirização das relações laborais**. São Paulo: LTr, 1996. 183p.

CHAHAD, José Paulo Zeetano. Tendências recentes no mercado de trabalho: pesquisa de emprego e desemprego. **São Paulo Perspec**. São Paulo, v. 17, n. 3-4, Dec. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000300021&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 18 ago. 2008.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. Trad. Silvana Foá. São Paulo: Xamã, 1996. 335 p.

_____. **A mundialização financeira**. São Paulo: Xamã, 1999. 334 p.

_____. **Uma fase do capitalismo?** São Paulo: Xamã, 2003. 119 p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria geral da administração**. 5 ed. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1999. 695 p.

CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização**. Trad. Emerson S. da Silva. Rio de Janeiro: Revan/UFRJ, 1994. 209 p.

COSTA, Edmilson. **A globalização neoliberal e as novas dimensões do capitalismo contemporâneo**. 2002. Tese de Pós-doutorado, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

COSTA, Orlando Teixeira Filho da. **Direito coletivo do trabalho e crise econômica**. São Paulo: LTr, 1991. 216 p.

_____. **O Direito do Trabalho na Sociedade Moderna**. São Paulo: LTr Editora, 1998. 369p.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Transformações das relações de trabalho à luz do neoliberalismo. **Revista de direito do trabalho**. Curitiba, Genesis, n. 83, p. 672-694, nov. 1999.

DE MASI, Domenico. **A sociedade pós-industrial**. São Paulo: SENAC, 2003. 445p.

_____. **Desenvolvimento sem trabalho**. Trad. Eugênia Deheinzelin. São Paulo: Esfera, 1999. 103p.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Introdução ao direito do trabalho**: relações de trabalho e relações de emprego [sem negrito]. 2 ed. São Paulo: LTr, 1999. 413 p.

_____. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. 1449 p.

DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos. O Estado de bem-estar social no capitalismo contemporâneo. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 71, n. 10, p.1159-1163, out. 2007.

DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos). **Trabalho no comércio**, São Paulo, 2008. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/esp/bol_comercioDez08.xml>. Acesso em 14 fev.2009.

DRAIBE, Sônia Miriam. As Políticas Sociais Brasileiras: diagnósticos e perspectivas. In: **Para a Década de 90**: prioridades e perspectivas de políticas públicas - Políticas Sociais e Organização do Trabalho. Brasília: IPEA, 1989. v.4.

DUGUIT, Léon. **Traité de droit constitutionnel**. 3 ed. Paris: Bocard, 1927. p.433-437.

FERNANDES, Rubens. **Privado porém público**: o terceiro setor na América Latina. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1994. 176 p.

FERREIRA, Natalia. **Empresas mundiais anunciam mais de 79 mil demissões nesta segunda**. São Paulo: **O Estado de São Paulo**, 2009. Economia. Disponível em: <http://www.estadao.com.br/economia/not_eco313189,0.htm>. Acesso em 26 fev. 2009.

FERREIRA, Rubens da Silva. Information society in Brazil: an essay about the challenges of the State. **Ci. Inf.**, Brasília, v. 32, n. 1, 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-19652003000100004&lng=es&nrm=iso>. Acesso em 14 Jun.2007.

GENRO, Tarso Fernando. **Direito individual do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1994. 297 p.

GIOSA, Livio A. **Terceirização: uma abordagem estratégica**. São Paulo: Pioneira, 1993. 287 p.

GLOBO.COM. **GM anuncia perda de US\$ 30,9 bilhões em 2008**. São Paulo: G1, 2009. Portal de notícias. Disponível em: <<http://g1.globo.com/Noticias/Carros/0,,MUL1018793-9658,00-GM+ANUNCIA+PERDA+DE+US+BILHOES+EM.html>>. Acesso em 26 fev.2009.

GOMES, Ana Virginia Moreira. **A aplicação do princípio protetor no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. 397 p.

GOMES, Orlando,; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004. 826 p.

GOENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. **Estud. av.**, São Paulo, v. 11, n. 29, 1997. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141997000100017&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 14 Jun.2007.

HABERMAS, Juergen. **A crise de legitimação no capitalismo tardio**. Trad. Vamire Chacon. 2 ed. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1994. 197p.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 7 ed. São Paulo: Ed. Loyola, 1992. 349p.

HELOANI, Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. São Paulo: Ed. Atlas, 2003. 240 p.

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho?** São Paulo: Boitempo, 2002. 336p.

HOBBSBAWN, Eric. **Era dos extremos: o breve século XX 1914-1991**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995. 598p.

LEITE, Márcia de Paula. Trabalho e sociedade em transformação. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 4, Dec. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222000000200004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 25 nov.2008.

LOPES, Ruy Sardinha. **Informação, conhecimento e valor**. 2006. 296p. Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo.

LUCCI, Elian Alabi. **A Era Pós-Industrial, a Sociedade do Conhecimento e a Educação para o pensar.** Saraiva. Disponível em: <<http://www.hottopos.com/vidlib7/e2.htm>>. Acesso em 03out.2007.

LYOTARD, Jean-François. **A condição pós-moderna.** Lisboa: Gradiva, 1989. 133p.

MAGANO, Octávio Bueno. Convenção n. 158 da OIT, **Revista LTr**, São Paulo, v.60, n.06, p.748-750, jun. 1996.

_____. **Manual de direito do trabalho:** Direito individual do trabalho. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 1984. 396p.

MAMEDE, Gladston. Em defesa da terceirização. **Supl. Trab. LTr**, São Paulo, v. 30, n. 136, p. 757-759, set. 1994.

MANNRICH, Nelson. **A modernização do contrato de trabalho.** São Paulo: LTr, 1998. 237 p.

MARTINEZ, Vinício C. Estado do bem estar social ou estado social?. **Jus Navegandi**, Teresina, ano 9, n. 656, abr. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6623>>. Acesso em 20 ago.2008.

MARTINS, Ney Frederico Cano. Os princípios do Direito do Trabalho e a flexibilização ou desregulamentação. **Revista LTr**, São Paulo, v. 64, n. 7, p.847-853, jul. 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho.** 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2000. 158 p.

_____. **Direito do trabalho.** 15 ed. São Paulo: Atlas, 2002. 896 p.

_____. **Flexibilização das condições de trabalho.** São Paulo: Atlas, 2004. 152 p.

MATTOS, Fernando. **Apontamentos para uma visão crítica dos conceitos de sociedade pós-industrial e sociedade informacional.** Disponível em: <<http://www.eca.usp.br/alaic/trabalhos2004/gt4/fernandomattos.htm>>. Acesso em 30 jun. 2007.

MATTOSO, Jorge. **A desordem do trabalho.** São Paulo: Scritta, 1995. 210 p.

MAUAD, Marcelo. **Cooperativas de Trabalho:** sua relação com o direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2001. p. 198.

MAZZALLI, Leonel; COSTA, Vera Mariza H. Miranda. As formas de organização em “rede”: configuração e instrumento de análise da dinâmica industrial recente. **Revista de economia política**, vol. 17, n. 4, out-dez/1997. p. 121-139.

MEDEIROS, Marcelo. **A trajetória do welfare state no Brasil**: papel redistributivo das políticas sociais dos anos 1930 aos anos 1990. Brasília, IPEA, dez. 2001. Disponível em: < http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_2001/td_0852.pdf>. Acesso em 14 ago.2008.

MELLO, Prudente José Silveira. Globalização e reestruturação produtiva, do fordismo ao toyotismo, In: ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de; RAMOS, Alexandre (Orgs.). **Globalização, neoliberalismo e o mundo do trabalho**. Curitiba: Edibej, 1998. p. 10-23.

MELO, Raimundo Simão. Flexibilização dos Direitos Trabalhistas e as Cooperativas de Trabalho. **Rev. Trabalho & Doutrina**, São Paulo. Saraiva, n. 20, p. 126-136, ago. 1999.

MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Além dos portões da fábrica: o direito do trabalho em reconstrução. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 71, n. 10, p. 1172-1186, out. 2007.

MÉSZAROS, I. Desemprego e precarização: um grande desafio para a esquerda, In: ANTUNES, R. (org). **Riqueza e miséria no trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006. p. 38-39

MICHALET, Charles-Albert. **O capitalismo mundial**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1984. 260 p.

MICKLETHWAITH, John; WOOLDRIDGE, Adrian. **O futuro perfeito**. Trad. Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: Campus, 2000. 419 p.

MOFFITT, Michael. **O dinheiro do mundo**: de Bretton Woods à beira da Insolvência. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1984. 279 p.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 6 ed., São Paulo: Atlas, 1999. 1018 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 ed., São Paulo: Saraiva, 1997. 909 p.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33 ed. São Paulo: LTr, 2007. 558 p.

NETTO, Vladimir. Demissões na Embraer são irreversíveis. Brasília, 2009. **Jornal da Globo**. Portal de notícias. Disponível em:

<<http://g1.globo.com/jornaldaglobo/0,,MUL1018451-16021,00-DEMISSOES+NA+EMBRAER+SAO+IRREVERSIVEIS.html>>. Acesso em 26 fev. 2009.

PAGNONCELLI, Dernizo. **Terceirização**: estratégias para o sucesso empresarial e terceirização. Rio de Janeiro: D. Pagnocelli, 1993. 190 p.

PAIVA, Vanilda. Qualificação, crise do trabalho assalariado e exclusão social. In: GENTILLI, Pablo; FRIGOTTO, Gaudêncio (orgs.). **A cidadania negada**: políticas de exclusão na educação e no trabalho. Buenos Aires: Ed. CLACSO. 2000. p.49-64.

PAIVA, Vanilda; POTENGY, Gisélia; CHINELLI, Fillipina. A sociologia do trabalho para além da indústria. **Novos estudos CEBRAP**. São Paulo. n° 48. julho/1997. p.23-47.

PASTORE, José. **Encargos Sociais no Brasil e no Exterior**. São Paulo: LTr, 1996. 142 p.

_____. **O desemprego tem cura?** São Paulo: Makron Books, 1998. 270 p.

PINTO, Marcelo Rodrigues. Empregado e empregador. **Assunto especial**, Fortaleza, n. 189, p. 141-156, mar. 2005.

PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio e Edílson Alkmin Cunha. 3ª ed., São Paulo: LTr, 2000. 407p.

PRADO, Luiz Carlos Delorme. **Globalização**: notas sobre um conceito controverso. Disponível em: <<http://www.ie.ufrj.br/prebisch/pdfs/17.pdf>>. Acesso em 10 out. 2008.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Trabalho terceirizado e composição industrial**. 2ª Ed. Curitiba: Juruá, 2001. 562 p.

RAGAZZI, Ana Paula. “Bolha” imobiliária pode estourar nos EUA. **Folha de São Paulo**. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u56714.shtml>>. Acesso em 20 fev. 2009.

RANDS, Maurício. O Direito do Trabalho continua viável no novo ambiente da globalização? **Revista LTr**, São Paulo, v.60, n.02, p.180-181, fev. 1996.

REDINHA, Maria Regina Gomes. **A relação laboral fragmentada**. Coimbra: Coimbra Editora, 1995. 187 p.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O Moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994. 798 p.

ROMAGNOLI; URIAGE; GUERRERO. **Experiencias de flexibilidad normativa**. Chile: Universidad Nacional Andrés Bello, 1992. 143 p.

ROMITA, Arion Sayão. **Globalização da Economia e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 1997. 179 p.

_____. **Sindicalismo, Economia, Estado Democrático**. São Paulo: LTr, 1997. 55 p.

RÜDIGER, Dorothee Susanne. Emancipação em rede: condições jurídicas para a defesa coletiva dos direitos dos trabalhadores no século XXI. In: VIDOTTI, Tarcio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto. **Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós industrial**. São Paulo: LTr, 2004, v. 1. p. 63-80.

_____. Globalização, justiça social e emancipação: um debate na perspectiva do direito do trabalho. **Impulso**, Piracicaba, n. 14, p. 41-55, 2003.

_____. Teoria da flexibilização do direito do trabalho: uma tentativa de contextualização histórica. **Revista Prima Facie**, Paraíba, n.4, p. 29-57, jan.-jun. 2004.

_____. Transformações do direito do trabalho na pós-modernidade. In: LINDGREN ALVES, J.A. et al. **Direito e Cidadania na Pós-Modernidade**. Piracicaba: Ed. UNIMEP, 2002, p. 161-215.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregador e o empregado no direito brasileiro**. 7.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984. 358 p.

SANCHEZ, Inaiê. **Para entender a internacionalização da economia**. São Paulo: Senac, 1999. 240 p.

SCHERER-WARREN, Ilse; FERREIRAS, José Maria Carvalho (orgs). **Transformações sociais e dilemas da globalização: um diálogo Brasil/Portugal**. São Paulo: Cortez, 2002. 263 p.

SERRA, José. Prefácio. In: HUTTON, Will. **Como será o futuro Estado**. Trad. Sérgio Bath. Brasília: Linha Gráfica Editora, 1998, p.9-21.

SILVA, Eduardo Azevedo. Fornecimento de serviço e mão-de-obra. **Trabalho & Processo**, São Paulo, n. 4. p. 13-27, mar. 1995.

SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 382, 24 jul. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5499>>. Acesso em 28 fev.2009.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**, 2.ed. São Paulo: LTr, 1999. 274 p.

SILVA, Thiago Mota Fontenele e. Relação de trabalho e relação de emprego. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 567, 25 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6215>>. Acesso em 23 jul.2008.

SILVEIRA, Henrique Flávio Rodrigues da. A study of the power in the information society. **Ci. Inf.**, set./dic. 2000, vol.29, no.3, p.79-90. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ci/v29n3/a08v29n3.pdf>>. Acesso em 14 Jun.2007.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego: diagnósticos e alternativas**. 2 ed. São Paulo: Contexto, 1998. 139 p.

SOARES FILHO, José. A proteção da relação de emprego numa economia globalizada. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 7, n. 69, 10 set. 2003. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4335>>. Acesso em 12 nov. 2008.

_____. **A Proteção da Relação de Emprego**: análise crítica em face de normas da OIT e da Legislação nacional. São Paulo: LTr, 2001. 402p.

_____. As negociações coletivas supranacionais para além da OIT e da União Européia. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 1447, 18 jun. 2007. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=10023>>. Acesso em 22 nov.2008.

SOUZA, Luciana. Conseqüência das mudanças jurídicas dos últimos séculos nas relações entre Estado e sociedade. In: CONPEDI, XVI Congresso Nacional, 2007, Belo Horizonte, **Anais**. p.3685-3704. Disponível em: <http://conpedi.org/manaus/arquivos/anais/bh/luciana_cristina_de_souza.pdf>. Acesso em 12 set. 2008.

SOUZA, Rodrigo Trindade Ramos de. **Função social do contrato de emprego**. 2007. 345 p. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Paraná. Curitiba-PR.. Disponível em:<<http://hdl.handle.net/1884/10094>>. Acesso em 15 set. 2008.

STIFTUNG. Konrad A. **O trabalho em extinção?: saídas para superar o desemprego**. São Paulo: Fundação Konrad-Adenauer-Stiftung, 1996. 147 p.

STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil**. 6ª ed. São Paulo: RT, 2004. 2203 p.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1998. 623 p.

_____. **Direito Internacional do Trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2000. 499p.

_____. O futuro do Direito do Trabalho no Brasil. **Revista LTr Legislação do Trabalho**. São Paulo, v.64, n.10, p.1231-1235, outubro/2000.

TAVARES, Hermes Magalhães. Complexos de Alta Tecnologia e Reestruturação do Espaço. In: **Caderno**. IPPUR/UFRJ. Rio de Janeiro, v. 7, n. 1, p. 39-51, 1993.

TAYLOR, Frederic Winslow. **Princípios de administração científica**. Trad. Arlindo Vieira Ramos. 7 ed. São Paulo: Atlas, 1970. 133p.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. **Proteção à relação de emprego**. São Paulo: LTr Editora, 1998. 447p.

TEUBNER, Gunther. **O direito como sistema autopoietico**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1989. 357 p.

UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development). **World Investment Report**, Genebra, 2008. Disponível em: <<http://www.unctad.org>>. Acesso em 15 nov. 08.

VALLADARES, Licia do Prado; PRETECEILLE, Edmond (coord). **Reestruturação urbana: Tendências e desafios**. Rio de Janeiro, Nobel/IUPERJ, 1990. 227 p.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado: O direito do Trabalho no limiar do século XXI. **Revista LTr**, vol. 63. n. 07. Jul. 1999, p. 88.

VIEIRA, Liszt. **Cidadania e Globalização**. 2 ed. Rio de Janeiro: Record, 1998. 105p.

_____. **Os argonautas da cidadania: a sociedade civil na globalização**. Rio de Janeiro: Record, 2001. 403 p.

WARTH, Anne. Seade/Dieese: desempenho do emprego é trágico. São Paulo: **O Estado de São Paulo**, 2009. Economia. Disponível em: <http://www.estadao.com.br/economia/not_eco330233,0.htm>. Acesso em 26 fev. 2009.

WEBER, Max. História geral da economia. In: WEBER, Max. **Coleção os pensadores**. São Paulo: Abril Cultural, 1985. p. 115.

WERTHEIN, Jorge. A sociedade da informação e seus desafios. **Ci. Inf.**, Brasília, v. 29, n. 2, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-19652000000200009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 13 Jun.2007.

WIECZYNSKI, Marineide. **Considerações teóricas sobre o surgimento do welfare state e suas implicações nas políticas sociais:** uma versão preliminar. Disponível em: <<http://www.portalsocial.ufsc.br/publicacao/consideracoes.pdf>>. Acesso em 20 ago. 2008.