

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS NO BRASIL

Monografia submetida ao Departamento de Ciências Econômicas para obtenção de carga horária na disciplina CNM 5420 – Monografia.

Por: Fernando Toseto Carbonera

Orientador: Profª. Carmen R. Ortiz G. Gelinski

Área de Pesquisa: Economia do Trabalho

Palavras-chave:


1. Sistemas de Aumento da Produtividade
2. CLT
3. Flexibilização


Florianópolis, novembro de 2004.

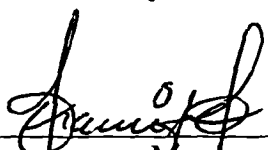
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

A Banca Examinadora resolveu atribuir a nota 7,0 ao aluno **FERNANDO TOSETO CARBONERA** na disciplina CNM 5420 – Monografia, pela apresentação deste trabalho.

Banca Examinadora:


Prof. CARMEN R. ORTIZ G. GELINSKI Presidente


Prof. Eraldo Sérgio B. da Silva Membro


Prof. Paulo Francisco Mattei Membro

À minha esposa Marinéia e ao
meu filho Lucas.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus pelo dom da vida.

Agradeço a meus pais, que sempre me incentivaram e orientaram para até aqui chegar.

Agradeço a todos os professores do departamento de Economia e em especial a minha professora orientadora Carmen Gelinski que muito me ajudou neste trabalho.

SUMÁRIO

RESUMO.....	vi
I O PROBLEMA.....	1
II A EVOLUÇÃO DO TRABALHO NO TEMPO.....	3
2.1 O Trabalho na Teoria Econômica.....	4
2.1.1 A Questão da Mais-valia para Marx.....	4
2.1.2 Os Neoclássicos e a Teoria da Produtividade Marginal.....	6
2.1.3 A Teoria Keynesiana em Relação a Emprego e Trabalho.....	8
2.2 Os Sistemas de Aumento da Produtividade.....	10
2.2.1 O Taylorismo e o Início da Administração Científica.....	10
2.2.2 O Fordismo e a Introdução da Linha de Montagem.....	12
2.2.3 O Toyotismo e a Produção Flexível.....	15
2.2.4 Os Sistemas de Aumento da Produtividade e as Justificativas Para a Flexibilização.....	<u>17</u>
III A FLEXIBILIZAÇÃO NO BRASIL.....	21
3.1 O Conceito de Flexibilização.....	21
3.2 A CLT e a Flexibilização do Mercado de Trabalho no Brasil.....	24
IV AS DIVERGÊNCIAS EM RELAÇÃO A FLEXIBILIZAR A CLT.....	31
4.1 Argumentos a Favor da Flexibilização Trabalhista.....	31
4.2 Argumentos Contrários a Flexibilização.....	36
CONCLUSÃO.....	41
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43

RESUMO

Nos últimos anos a discussão em torno da flexibilização das relações trabalhistas tem-se intensificado. Este tema tem sido objeto de estudo de muitos autores devido a sua repercussão. O presente trabalho tem por objetivo fazer uma análise do significado de flexibilizar as relações trabalhistas no Brasil. Além disso, procura-se justificar através dos sistemas de aumento da produtividade a busca pela flexibilização trabalhista; entender os conceitos relacionados à flexibilização do mercado de trabalho; relacionar os principais pontos no que se refere a flexibilizar a CLT; expor os argumentos favoráveis e contrários à redução dos encargos trabalhistas e da flexibilização dos direitos contidos na CLT. Assim a pesquisa toma a forma de uma pesquisa bibliográfica com base em livros e pesquisas a internet. Partindo de uma introdução sobre a evolução do trabalho, e o que este representou em três importantes escolas econômicas. Os sistemas de aumento da produtividade são também analisados iniciando com o Taylorismo e Fordismo como sendo sistemas de produção em massa, chegando ao Toyotismo o qual altera as bases do sistema fordista, adequando-o para enfrentar a necessidade de produção flexível. Essa produção flexível gera assim a necessidade de flexibilizar o mercado e a força de trabalho, justificando dessa forma flexibilização dos direitos trabalhistas, neste estudo especificamente a CLT. Porém esta questão fez gerar uma séria discussão entre os que acham que tais medidas flexibilizadoras seriam benéficas para os trabalhadores, e os que argumentam que seriam prejudiciais. A corrente favorável à flexibilização expõe que tais medidas iriam com isso reduzir o ônus dos encargos trabalhistas, assim as empresas teriam a possibilidade de contratar mais, aumentando os índices de emprego. Por outro lado a corrente contrária a flexibilização argumenta que tais medidas iriam representar perda de direitos trabalhistas, direitos estes contidos na CLT.

CAPÍTULO I

O PROBLEMA

Nos últimos anos têm-se intensificado as discussões sobre deixar as relações trabalhistas mais flexíveis.

No caso específico do Brasil a questão da redução dos encargos sociais e as medidas de flexibilização da CLT tomam rumos distintos entre os que estudam tal questão.

A questão da flexibilização das leis trabalhistas brasileiras têm sido abordada por diversos autores, os quais mostram através de seus argumentos favoráveis ou contrários as possíveis conseqüências.

Neste trabalho a justificativa para a flexibilização está na evolução dos sistemas de aumento da produtividade, com o Fordismo se caracterizando como um sistema produtivo em massa e de caráter rígido. Com a crise do petróleo e a estagflação da década de 70 houve uma retração do mercado, o qual não mais podia suportar tal produção em níveis fixos.

A mudança para um regime de acumulação flexível de capital é conseqüência do anseio capitalista de superar a crise voltar a gerar altos lucros.

RAMOS (1998, p. 250), justifica a adoção do modo de acumulação flexível da seguinte forma:

“(...) ao contrário do que ocorreu no período fordista, no qual a acumulação era baseada em padrões rígidos, a acumulação agora é flexível, pois flexível é o mercado e, por isso flexível

deve ser o processo de produção e a exploração da força de trabalho. Dessa forma, flexível deve ser a legislação, impondo-se a desregulamentação do ordenamento jurídico de perfil rígido”.

A flexibilização das relações trabalhistas especificamente no Brasil ganha um caráter conflitivo, onde os empresários argumentam que medidas flexibilizadoras ajudariam a criar novos postos de trabalho, enquanto os sindicatos representativos dos trabalhadores em sua grande maioria argumentam que tais medidas representariam perdas de direitos adquiridos pelos empregados.

O presente trabalho tem como objetivo geral expor o significado de flexibilizar as relações trabalhistas no Brasil.

Como objetivos específicos, a pesquisa procura:

- Justificar através dos sistemas de aumento da produtividade a busca pela flexibilização trabalhista;
- Entender os conceitos relacionados à flexibilização do mercado de trabalho;
- Relacionar os principais pontos no que se refere a flexibilizar a CLT;
- Expor os argumentos favoráveis e contrários à redução dos encargos trabalhistas e a flexibilização dos direitos contidos na CLT.

O estudo se caracteriza como uma pesquisa bibliográfica, onde se procura compreender os objetivos acima com base em livros sobre o tema, pesquisas na internet e revistas.

CAPÍTULO II

A EVOLUÇÃO DO TRABALHO NO TEMPO

Trabalho é toda atividade humana voltada para a transformação da natureza e realizada com o objetivo de satisfazer uma necessidade. O trabalho desde suas formas mais rudimentares, sempre se associa a um certo nível de desenvolvimento dos instrumentos de trabalho (um certo grau de aperfeiçoamento das forças produtivas) e da divisão da produção entre os membros que compõe uma sociedade. (SANDRONI, 1999).

O trabalho evoluiu assumindo formas específicas nos diversos modos de produção que existiram ao longo do tempo. Na comunidade primitiva, por exemplo, o trabalho teve um aspecto solidário, coletivo, objetivando o bem estar comum da sociedade.

Com o sistema capitalista de produção o mercado de trabalho surge como uma instituição fundamental ao funcionamento da economia. O mercado de trabalho pode ser entendido como a compra e venda de serviços de mão-de-obra, o local onde empregados e empregadores algumas vezes com a interferência estatal, negociam e com isso determinam os níveis de salário e de emprego e também as condições de trabalho. (CHAHAD, 1998).

A primeira seção deste capítulo abordará a questão do trabalho e do emprego em três importantes escolas econômicas, a marxista, a neoclássica e a keynesiana. A evolução dos sistemas de aumento da produtividade serão abordados na segunda seção.

2.1 – O Trabalho na Teoria Econômica

Na ciência econômica o tema trabalho é tratado de forma distinta por seus autores.

Por exemplo, um conceito fundamental da economia política marxista é a criação do conceito de mais-valia, o qual consiste no valor do trabalho não pago ao trabalhador.

Para a escola neoclássica a questão da remuneração a ser paga ao trabalhador foi analisada na teoria da produtividade marginal.

Para a escola keynesiana a questão do trabalho é relacionada ao emprego e sua proporcionalidade direta em relação ao crescimento da atividade econômica.

Estas três escolas serão abordadas nesta seção.

2.1.1 – A Questão da Mais-valia para Marx

O capitalismo é um sistema econômico e social baseado na separação entre trabalhadores livres, que dispõem apenas de sua força de trabalho para vendê-la em troca de salário, e os capitalistas que sendo proprietários dos meios de produção contratam estes trabalhadores para produzir mercadorias, com vistas à obtenção do lucro. (SANDRONI, 1999).

MARX (1890, p. 584), define assim o sistema de produção capitalista:

“A produção capitalista não é apenas produção de mercadorias, ela é essencialmente produção de mais valia. O trabalhador não

produz para si, mas para o capital. Por isso não é mais suficiente que ele apenas produza. Ele tem de produzir mais valia para o capitalista, servindo assim à auto-expansão do capital”.

Com o avanço do uso da tecnologia, um número cada vez maior de trabalhadores é rebaixado de suas técnicas, e passam a prestar seus serviços em operações de rotina e tarefas repetitivas, além de aumentar o número de desempregados, isso como resultado do modo de produção capitalista, o qual mantém a posição de poder dos donos dos meios de produção e faz com que os trabalhadores ofertem cada vez mais sua força de trabalho a salários de subsistência. (PINHO, 1998).

Marx afirmava haver uma relação direta entre a acumulação de capital por parte do empresariado burguês e o empobrecimento do trabalhador, pois para ele somente o trabalho seria capaz de adicionar e criar valor à produção, portanto, a obtenção da mais-valia ou lucro empresarial aconteceria a partir da exploração do trabalhador com a apropriação de parte de seu trabalho realizado.

“Quando a economia prospera, as firmas proporcionam ganhos de mais-valia para seus donos, que os reinvestem para aumentar a produção. Mas a demanda, por fim, fica para trás, em parte porque os trabalhadores não são pagos por todo o valor de seu trabalho, em parte porque os investimentos em capital elevam a capacidade produtiva”.

(FUSFELD, 2001, p. 86).

A luta para sobreviver leva fatalmente a exploração dos trabalhadores em benefício dos capitalistas, com aqueles recebendo apenas em contraprestação ao serviço que realizam o necessário para sobreviver.

Segundo PINHO (1998), Marx desenvolveu argumentos no sentido de mostrar que o valor da força de trabalho se baseia nos insumos de trabalho necessários à subsistência e treinamento dos trabalhadores. Porém as condições de produção capitalista forçam o trabalhador a vender um maior tempo de trabalho do que o necessário para sua subsistência.

“Os trabalhadores são obrigados a aceitar as condições impostas pelos empregadores porque não dispõem de fontes alternativas de renda. Assim seu dia de trabalho compreende o tempo “necessário” à produção de valores iguais às exigências de manutenção, e um tempo de trabalho “excedente”. O valor criado pelo tempo de trabalho excedente é apropriado pelos detentores dos meios de produção – os capitalistas”.

(PINHO, 1998, p. 41).

Resulta assim o conceito de mais-valia como sendo a diferença entre o valor que se incorpora a uma mercadoria e a remuneração do trabalho que foi necessário a produção de tal mercadoria.

2.1.2 – Os Neoclássicos e a Teoria da Produtividade Marginal

A escola neoclássica ficou conhecida por escola marginalista por fundamentar-se na teoria subjetiva do valor da utilidade marginal, como explica SANDRONI (1999, p. 367), esta escola define o valor dos bens a partir de um fator subjetivo, a utilidade, isto é, sua capacidade de satisfazer as necessidades humanas. “Como a necessidade é uma característica subjetiva, também a utilidade de um bem terá uma avaliação subjetiva; um mesmo bem ou serviço terá diferentes utilidades e, portanto, valores diferentes, de acordo com o indivíduo”.

A escola marginalista considera que para saciar uma necessidade se requer uma certa quantia de um bem ou serviço. Conforme aumenta a quantidade consumida por um indivíduo, diminui a satisfação obtida. O valor de cada bem é determinado pela utilidade proporcionada pela última unidade disponível desse bem, isto é, por sua “utilidade marginal”. (SANDRONI, 1999).

Da mesma forma os fatores de produção também são avaliados subjetivamente.

Ao contrário de Marx, os pensadores neoclássicos desenvolveram uma teoria provando que todos os fatores produtivos, incluindo aí o trabalho, eram remunerados exatamente igual a sua contribuição para o valor do produto.

Esta análise de distribuição da renda foi chamada de teoria da produtividade marginal, assim como na teoria da utilidade marginal, é também baseada na última unidade, ou unidade marginal, “os trabalhadores eram remunerados com salários equivalentes ao valor da última unidade de mercadoria produzida”. (FUSFELD, 2001, p. 117).

Exemplificando, uma empresa que fabrica apenas um produto, ela pagaria salários equivalentes aos trabalhadores estabelecidos no mercado competitivo de trabalho. O empresário aumentará a força de trabalho enquanto o produto adicional por empregado puder ser vendido por mais do que o salário a ser pago ao trabalhador, ou seja, enquanto os lucros expandirem em razão de os retornos adicionais superarem os custos adicionais. O empregador cessará as contratações quando o incremento do produto não trazer retorno adicional suficiente para cobrir o salário que tiver que ser pago. (FUSFELD, 2001).

A demanda da firma por trabalho é então assim definida pelo nível em que a remuneração dos trabalhadores equivale ao valor do produto marginal do trabalhador. Se acaso o empresário tentar pagar um salário abaixo deste valor, o trabalhador terá a opção de arrumar emprego em outra firma. Se a produtividade do trabalhador é alta, sua remuneração também poderá ser; se for incompetente ou tem preguiça seu salário será baixo. (FUSFELD, 2001).

Há de se ressaltar dois pontos em relação a esta teoria, o primeiro é que para ela funcionar dependia de um mercado em concorrência perfeita, e um segundo ponto a ser

citado é que tal teoria não era bem vista por alguns pensadores neoclássicos, como por exemplo, de Alfred Marshall.

2.1.3 – A Teoria Keynesiana em Relação a Emprego e Trabalho

No período entre as duas grandes guerras, as obras de John Maynard Keynes começam a despontar no cenário econômico, apresentando planos de ações governamentais com o objetivo de promover o pleno emprego. Ele preocupava-se em determinar as causas das flutuações na economia e os níveis de renda e emprego. (PINHO, 1998).

Keynes definiu os tipos de desemprego existentes em uma economia: desemprego voluntário é aquele em que o trabalhador acha que o salário é muito baixo para exercer o trabalho; desemprego friccional acontece entre a troca de empregos, o período de um emprego e outro; desemprego involuntário é aquele em que a pessoa quer trabalhar, mas não consegue emprego.

Uma forma de “explicar o desemprego significa apontar os aspectos do sistema econômico que necessitam ser alterados ou submetidos à intervenção social para se chegar a um alto nível do emprego”. (DILLARD, 1993, p. 49).

Para diminuir o desemprego Keynes estabeleceu algumas diretrizes: melhorar a organização ou previsão de contratação de trabalhadores nas fábricas, de maneira que diminua o desemprego friccional; aumentar a produção marginal física do trabalho nas indústrias produtoras de bens de consumo de assalariados; aumentar o preço dos bens de consumo de não assalariados para que haja um deslocamento da demanda.

Para Keynes o Estado teria que investir através dos gastos governamentais nos setores de infra-estrutura, com isso iria fomentar a criação de novos empregos, gerando mais renda e conseqüentemente mais consumo.

Em sua obra mais conhecida “A Teoria Geral...” é percebido que o nível de emprego é determinado pela demanda agregada e esta depende da propensão a consumir e do investimento. “Keynes concluiu que o fator responsável pela alteração do volume de emprego é a procura da mão-de-obra. Assim, o desemprego é resultado de uma demanda insuficiente de bens e serviços, e só pode ser resolvido por meio de investimentos”. (SANDRONI, 1999, p. 323).

Como explica FUSFELD (2001), se em qualquer momento a taxa de juros pudesse diminuir e não havendo mudanças nas expectativas sobre os lucros das empresas, o volume de novos investimentos aumentaria causando um efeito multiplicador sobre a demanda agregada. Por esse motivo Keynes defendia uma política monetária mais leve e também uma taxa de juros mais baixa como forma de reduzir o desemprego, porém a taxa de juros dependia da quantidade de moeda e da vontade de retê-la em mãos ou como depósitos nos bancos.

FUSFELD (2001, p. 177) exemplifica essa explicação dessa forma:

“(...) se o desejo de reter ativos líquidos se mantivesse constante enquanto a quantidade de moeda se expandisse, a taxa de juros cairia, a demanda por investimento aumentaria, haveria um aumento multiplicador na demanda agregada e o produto e o emprego elevar-se-iam. Mais uma vez, uma política monetária frouxa ajudaria a reduzir o desemprego”.

Em nosso país é normal a discussão de que precisamos crescer para gerar empregos, mas ao mesmo tempo é defendida a idéia de reformas para deixar o mercado de trabalho mais flexível também como forma de se aumentar o emprego. Segundo RAMOS (p. 1 e 2), “o modelo keynesiano atribui qualquer situação de desemprego a

uma insuficiência no nível de atividade e, nessa linha de raciocínio, mercado de trabalho nunca será a origem dos desequilíbrios nele observados”.

2.2 – Os Sistemas de Aumento da Produtividade

O aumento da produtividade sempre foi a meta da maioria das empresas. Nesta seção serão estudados os sistemas de aumento da produtividade. Na primeira parte será objeto de estudo o taylorismo. O fordismo e sua repercussão no mundo do trabalho será abordado na segunda parte. Na terceira o toyotismo e a substituição cada vez maior da força de trabalho humana pela tecnologia. A quarta parte desta seção está reservada para a justificativa para a flexibilização trabalhista através dos sistemas de aumento da produtividade.

2.2.1 - O Taylorismo e o Início da Administração Científica

O Taylorismo é um conjunto de teorias que objetivavam o crescimento da produção nas fábricas, estas teorias foram elaboradas por Frederick Winslow Taylor. Basicamente a idéia de um sistema de normas e regras voltadas para controlar os movimentos do homem e da máquina no processo produtivo, incluindo também prêmios e salários extras conforme a produtividade do empregado. Este sistema foi muito usado para racionalizar e controlar o trabalho nas fábricas, porém foi criticado pelos sindicatos

por indicar exploração e desumanização do trabalhador por automatizar seus movimentos. (SANDRONI, 1999).

Este método de trabalho teve seu início nos Estados Unidos no final do século XIX, mas sua difusão e implantação no resto do mundo se deram no início do século XX.

“Taylor demonstrou que seu propósito era pleitear altos salários e baixos custos de produção como um fundamento para melhorar o desempenho da administração e conseqüentemente do negócio, além de preservar os postos de trabalho. Percebeu que a administração deveria contratar trabalhadores superiores, dotados de cognição e capacidade física compatíveis com as tarefas a serem desempenhadas, pois assim haveria a possibilidade de combinar altos salários com baixos custos de produção, desde que estes trabalhadores superiores pudessem executar mais trabalho do que os empregados comuns. Taylor não estava somente preocupado com obter maior esforço dos trabalhadores, mas também em introduzir métodos de trabalho mais eficientes”.

(LELIS e ESTEVES, 2001, p. 3).

Taylor foi o precursor do que ficou conhecido como o início da administração científica do trabalho. Ele tinha a certeza de que a arte de administrar uma empresa era uma ciência e que a introdução desta ciência nas empresas de forma correta acarretaria aumentos na produção e diminuição nos custos de produção, porque ele acreditava que salários altos pagos a pessoas mais habilidosas poderiam com isso reduzir os outros custos de produção.

O trabalhador era escolhido através de um método de seleção que consistia em ter disposição de suportar o cansaço ocasionado por períodos de trabalho elevados e com características repetitivas. Depois de selecionado o trabalhador era conduzido ao seu posto de trabalho, cuja divisão deste em tarefas específicas ocasionava ao trabalhador uma especialização cada vez maior resultando com isso num aumento da eficiência do empregado. (ROCHA, 2003).

Apesar de sua grande contribuição no sentido técnico, mostrando sua eficiência em aumentar a produtividade, deixava, no entanto aos trabalhadores os efeitos contrários, como, por exemplo, o cansaço do corpo e até mesmo o cansaço psicológico, resultados das condições de trabalho.

Taylor através de seu método viria a influenciar Henry Ford através de algumas propostas básicas como o planejamento, a padronização, a especialização e o controle.

Segundo GUALAZZI (2003), a padronização propõe que um mesmo sistema de medidas seja usado para todas as ferramentas e peças ao longo do processo produtivo; a especialização seria um dos resultados desta padronização, onde cada operário realizaria apenas uma tarefa e se tornaria um especialista nela; o planejamento como peça importante no sentido de se pensar antes o que e como fazer depois, desenvolvendo este setor com o objetivo de sofisticar as formas de controle da execução do trabalho; o controle deve ser feito pela gerência em cada fase do processo.

Porém, ao especializar o trabalhador em apenas uma fase do processo de produção, o empregado se torna um mero repetidor de uma atividade isolada e despersonalizada, perdendo assim a visão do todo, e não mais conseguindo saber como a parte que faz se integra ao total. (GUALAZZI, 2003).

Apesar das conseqüências negativas para os trabalhadores, não há como deixar de reconhecer o avanço no que diz respeito ao processo em produção em massa.

2.2.2 – O Fordismo e a Introdução da Linha de Montagem

O sistema fordista consiste em um conjunto de métodos elaborado pelo industrial norte-americano Henry Ford, para quem uma empresa deveria se dedicar à

produção de apenas um produto, esta produção deveria ser em massa para se reduzir custos e dotada de tecnologia capaz de desenvolver ao máximo a produtividade de cada trabalhador. O trabalhador deveria realizar apenas um tipo de tarefa, com isso se tornaria altamente especializado nela. O trabalhador deveria ser bem remunerado para que tivesse um estímulo a produzir mais. Os princípios fordistas foram difundidos em muitos países durante muito tempo, a até atualmente, porém de maneira modificada. (SANDRONI, 1999).

O fordismo surge nos Estados Unidos, mas algum tempo depois chega à Europa e ao Japão. As diferenças entre esses países estariam centralizadas basicamente na forma de se administrar cinco pontos importantes que segundo ROCHA (2003, p. 116) são: “a organização do processo de trabalho, a estrutura de qualificações, a mobilidade do trabalho, o modo de formação dos salários e o estilo de vida e consumo”.

CHIAVENATO (1999) citado por LELIS E ESTEVES (2001), descreve Henry Ford acima de tudo como um empreendedor:

“Com uma visão estratégica privilegiada e uma obsessão pela racionalidade no uso dos recursos disponíveis, especialmente dos recursos humanos, ainda que no início do século XX, Ford reconheceu que o aumento de produtividade requeria grandes mercados; idealizou, projetou, desenvolveu e lançou um automóvel que fosse resistente ao uso, compacto e que todos pudessem comprar: o modelo T. Depois disso, implementou um sistema de produção adequado a sua estratégia de produto e de mercado, introduzindo a linha de montagem, em que eram montadas partes padronizadas e intercambiáveis, por operários especializados (...). Em síntese, Ford criou o trabalhador intercambiável: tal como trocar peças num automóvel, a substituição dos trabalhadores era planejada, utilizando-se princípios de padronização do trabalho e do trabalhador”.

(LELIS e ESTEVES, 2001, p. 8).

O principal progresso em relação ao taylorismo foi que no fordismo houve a introdução da linha de montagem¹, configurando-se numa passagem de um método de

¹ Consistia em fixar o operário num determinado posto de trabalho, e transportar por esteira o objeto de trabalho, sendo que a velocidade da esteira era determinada à revelia do trabalhador.

tempos alocados para um método de tempos impostos. Ao se fixar o trabalhador em seu posto de trabalho, se reduz o tempo perdido com “serviços de transporte”, aumentando assim a produtividade individual. (ROCHA, 2003).

Em finais dos anos 60 começa uma desaceleração na produtividade relacionada aos princípios fordistas, proveniente de várias causas que se articulam e que dá sentido a uma nova ordem internacional. Sua eficácia em aumentar a produtividade nas indústrias começa a diminuir e se tornar evidente, pois seus limites nos pontos de vista organizacional, social, técnico e econômico começam a aparecer. (ROCHA, 2003).

Os empregados das fábricas de Henry Ford buscam uma maior proteção, cada vez mais se organizando em sindicatos, lutam contra os abusos nas condições de trabalho e buscam cada vez mais seus direitos trabalhistas.

FREITAS (2003), argumenta que Ford tenta manter o controle sobre as relações trabalhistas de duas formas, uma delas estimulando os empregados através de benefícios e pagamentos de maior valor para aqueles trabalhadores mais bem sucedidos e que mais se adequarem a seu sistema de produção, ao passo que procura dar a eles treinamento e educação para melhor se adaptarem ao sistema. Uma outra forma seria tentando combater o poder dos sindicatos, com a intenção de manter sob seu controle seus empregados.

Essas novas maneiras de se organizar a produção, baseada nos métodos taylorista/fordista fazem intensificar a velocidade do trabalho.

Conforme explica ANTUNES (2002, p. 37), o padrão taylorista/fordista:

“(...) estruturou-se com base no trabalho parcelar e fragmentado, na decomposição das tarefas, que reduzia a ação operária a um conjunto repetitivo de atividades cuja somatória resultava no trabalho coletivo produtor dos veículos (...). A mais-valia extraída extensivamente, pelo prolongamento da jornada de trabalho e do acréscimo da sua dimensão absoluta, intensifica-se de modo prevalecente a sua extração intensiva, dada pela dimensão relativa da mais-valia. A subsunção real do

trabalho ao capital, própria da fase da maquinaria, estava consolidada”.

Era preciso organizar de forma racional as operações que os empregados realizavam, indo contra o “desperdício” na linha de produção, diminuindo o período de tempo e fazendo expandir o ritmo de trabalho, tudo isso com vistas a intensificar a exploração sobre os trabalhadores. (ANTUNES, 2002).

2.2.3 – O Toyotismo e a Produção Flexível

Novas formas de se organizar e gerir o trabalho como os métodos japoneses, superam os métodos taylorista/fordista no que se refere a aumento da produção e do lucro, ainda que implementam a diminuição de postos de trabalho e a flexibilização da mão-de-obra. Esses movimentos atendem ao capital em sua mais elevada característica, a expropriação do trabalho não pago, na linguagem de Marx, da mais-valia. (PAULINO, 2000).

Segundo RIBAS (1999), com o toyotismo foi possível ao Japão elevar a níveis extraordinários a extração do trabalho², impulsionando assim o circuito de reprodução do capital, fazendo com que em um período menor de 50 anos, um país antes arrasado pela guerra se tornasse uma das grandes potências econômicas mundiais.

² Mas apesar de todo esse avanço a questão trabalhista merece um destaque, RIBAS (1999, p. 66) pergunta, “(...) qual a razão pela qual os operários daquele país são incapazes de utilizar o enorme potencial político concentrado em suas mãos?”.

Essa subjetividade dos trabalhadores japoneses se configura desde o Japão Feudal, onde os japoneses eram educados para a obediência edificando dessa forma a hegemonia burguesa.

O toyotismo é um sistema de aumento da produtividade que consiste em um processo de produção que ficou conhecido por destacar a produção de uma grande quantidade de modelos de produtos em quantidades pequenas.

“Em 1956, Taiichi Ohno, criador do sistema Toyota de produção, foi aos Estados Unidos visitar fábricas de automóveis. Daí nasceu o sistema Toyota de produção, ou produção flexível, ou produção enxuta. Isto é, o sistema que produz o que for necessário, apenas na quantidade necessária, no momento necessário e tão eficientemente quanto possível, gastando o mínimo. É o modelo *just in time*”.

(LELIS e ESTEVES, 2001, p. 9).

Segundo MELLO (1998), a empresa Toyota altera as bases do sistema fordista, adequando-o as novas necessidades de produção flexível, isto é, com mais modelos e em menor quantidade. Além disso, outro ponto a ser destacado, foi a introdução da terceirização, onde outras empresas produzem peças a serem usadas na fábrica da Toyota, fazendo assim reduzir os custos.

A evolução que se observa na substituição da força do trabalhador pela máquina é uma característica significativa do sistema Toyota. As razões para tal alteração foram no sentido de se ganhar em eficiência na linha de produção e impulsionar o uso mais real, permanente e expressivo dos recursos humanos. (SHINGO, 1996).

CAMPOS (1992) citado por LELIS E ESTEVES (2001), descreve que a Toyota com seu sistema de produção se tornou uma referência quando se fala em produção enxuta, ela conseguiu avanços em relação ao fordismo, pois além de ter conseguido diminuir o trabalho direto, conseguiu também uma redução significativa nos defeitos de seus produtos e sem esquecer de uma de suas características mais conhecidas, deu um grande golpe nos estoques e espaços da fábrica, isto é, economizou mão-de-obra e capital em comparação ao sistema de Ford.

Pode-se evidenciar três características principais que distinguem os sistemas fordista e Toyota, este último contempla segundo SHINGO (1996, p. 126), “tamanhos

pequenos de lote, produção de modelos mistos e operações de fluxo de peças unitárias contínuas, desde o processamento até a montagem final”.

No modelo toyota um ponto de grande evidencia é a substituição do homem pela máquina, fazendo com que para a empresa ganhe em produtividade, mas para o trabalhador seja uma ameaça ao emprego, com isso colocando sua força de trabalho em oferta para outros serviços.

2.2.4 – Os sistemas de Aumento da Produtividade e as Justificativas para a Flexibilização

RAMOS (1998), argumenta que os direitos trabalhistas atualmente passam por um processo de desregulamentação e flexibilização, esse fenômeno, porém tem seu início fora do âmbito jurídico, isto é, nas modificações sentidas no modo de acumulação de capital e por conseqüência no modo de organização da produção. Entretanto para se chegar ao ponto da flexibilização torna-se necessário compreender as crises do capitalismo, especificamente a da década de 70 e saber até que ponto ela nos informa sobre tal fenômeno.

Como é de conhecimento geral o sistema capitalista tem seu regime onde o capital predomina sobre o trabalho, este sistema, no entanto, é freqüentemente abalado por crises.

Antes do capitalismo também existiam adversidades, só que nessa época as razões para tal decorriam de fatores de desequilíbrio naturais, como por exemplo, por uma inundação, ou fatores sociais, como uma guerra, fatores esses que provocavam a

escassez do produto. No sistema capitalista, no entanto, a crise tem um caráter econômico e tem como característica o excesso de produtos, fazendo assim os preços caírem, por conseqüência o lucro do empresário também é alterado, fazendo com que o capital não se acumule. (RAMOS, 1998).

No período de crise os fatores produtivos estão disponíveis, como por exemplo, os trabalhadores estão prontos para trabalhar, porém de nada adianta se os capitalistas não tiverem um horizonte de lucro.

Para Marx o conceito de crise está associado ao conceito de mais-valia. Existe uma tendência de o capital acumular nas mãos dos capitalistas gerando o empobrecimento do trabalhador e agravando assim as crises. O capital é dividido em constante e variável³ e a mais-valia depende direta e exclusivamente deste último em decorrência do trabalho não pago. Além disso, existe a questão da tecnologia que com seu desenvolvimento faz com que o capital constante avance em relação ao variável. O capitalista precisa adquirir essas tecnologias (em forma de máquinas) em conseqüência diminui o número de postos de trabalho, tudo com vistas a aumentar o lucro. (RAMOS, 1998).

Há de se ressaltar que essa acumulação de capital por parte dos capitalistas gera um empobrecimento do trabalhador, e o uso cada vez maior da tecnologia faz diminuir o número de trabalhadores empregados. Essa diminuição no poder de compra dos trabalhadores irá afetar o mercado devido a grande quantidade de produtos disponíveis para a compra.

Dentre as várias crises que ocorreram desde o início do capitalismo, convém ressaltar a da década de 70, que “apesar de ter sido cronologicamente situada em 1973, a crise do fordismo apresentava seus primeiros sinais já na década de 60”. Esta crise

³ Como capital constante se entende a parte do capital que corresponde a matéria-prima, maquinaria, ferramentas, insumos. Capital variável é a parte do capital aplicada na compra de força de trabalho humana.

teve como causa a inflação, além da crise do petróleo causada pelo aumento do preço do petróleo pela OPEP e pelo boicote dos países árabes em exportar o produto para o ocidente. (RAMOS, 1998, p. 247).

A crise ocorrida no período de 65 a 73 revelou de maneira mais forte a incapacidade do fordismo e do keynesianismo de conter as contradições inerentes ao capitalismo. Na superfície essas dificuldades podem ser melhor entendidas através de uma palavra chave, a rigidez. Com a crise do petróleo o mercado se contraiu, não suportando mais a produção em massa e rígida do fordismo. Sempre que o capital tentava encontrar maneiras de sair da crise, encontrava em seu caminho a estrutura rígida do regime keynesiano que tinha surgido com o objetivo de superar a crise precedente e dar respostas em tom político a ameaça socialista que se instalara no Leste Europeu com a Revolução Russa em 1917. (RAMOS, 1998).

Ainda segundo RAMOS (1998), a adoção do modo de acumulação flexível de capital deriva do anseio do capitalista de vencer a crise e obter assim o maior lucro possível que é a mola propulsora do sistema.

HARVEY (1994) citado por RAMOS (1998), explica que a acumulação flexível de capital representa um confronto direto com a rigidez do fordismo, pois agora a palavra a ser seguida é a flexibilidade.

Este novo método, que iniciou no Japão ficou conhecido como sistema toyota de produção, ou produção flexível, que tinha como regra básica fazer o que for necessário, na quantia necessária e no momento necessário.

RAMOS (1998), argumenta que com o rompimento do ciclo de expansão capitalista em 1973, o mercado não mais podia ser regulado pelo Estado e a passagem para uma nova forma de acumulação importaria na modificação do modo de regular o capital, o mercado e a força de trabalho (direito do trabalho).

“Daí a necessidade da desregulamentação tributária, mercadológica e trabalhista. O mercado passou a ser instável, e a produção em massa já não podia ser mantida. Um mercado instável é flexível, conforme as exigências de consumo. A produção flexível não pode conviver com um sistema jurídico que regula, de forma rígida, a exploração da força de trabalho humana por legislação trabalhista”.

(RAMOS, 1998, p. 249).

Segundo MIQUELUZZI (1998), este método reorganiza a forma de produzir com a introdução da flexibilização dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo.

“(…) ao contrário do que ocorreu no período fordista, no qual a acumulação era baseada em padrões rígidos, a acumulação agora é flexível, pois flexível é o mercado e, por isso, flexível deve ser o processo de produção e a exploração da força de trabalho. Dessa forma, flexível deve ser a legislação (…)”.

(RAMOS, 1998, p.250).

CAPÍTULO III

A FLEXIBILIZAÇÃO NO BRASIL

Este capítulo está dividido em duas seções. O conceito de flexibilização será discutido na primeira seção. Na segunda seção será abordada a questão da flexibilização do mercado de trabalho no Brasil, especificamente a CLT.

3.1 – O Conceito de Flexibilização

Flexibilizar as relações trabalhistas significa diminuir o peso burocrático e os obstáculos formais dos contratos trabalhistas: período de trabalho, garantias mínimas de segurança no emprego, contratos especiais, ônus fiscais, etc... (MOURA, 1998).

DALLEGRAVE (1997) citado por LIMA (2003), afirma que a flexibilização sucede do paradigma neoliberal, o qual busca a desregulamentação das leis trabalhistas, a implementação de medidas flexíveis para contratar empregados, a possibilidade de rescindir o contrato do trabalhador sem encargos para quem o contratou e a extinção do princípio da proteção ao empregado, objetivando assim uma aproximação das normas trabalhistas com as normas do Direito civil, enfim objetiva a quebra da rigidez da legislação trabalhista.

Para MACIEL (1998) citado por LIMA (2003), a flexibilização é capaz de admitir através da lei ou da negociação coletiva, a mudança dos direitos dos trabalhadores que não sejam básicos, essenciais e irrenunciáveis, desde que assistidos por um sindicato.

A palavra flexibilidade pode ter mais de um sentido, também tem um caráter conflitivo em alguns países. Aqui entendemos essa palavra num sentido usual, aberto: o término de um mundo rígido no que diz respeito à adaptação do ser humano às mudanças tecnológicas, sociais e culturais. Num sentido econômico pode significar que as relações e normas trabalhistas dependem de um certo contexto, de um certo problema econômico e social. Pode-se dizer que a proteção dos direitos trabalhistas pode significar pouca coisa se o país atravessar uma grande crise econômica em que não se tenha a chance de evoluir, de ajustar-se aos novos contextos. Isso não quer dizer que cada organização, cada grupo com diferentes interesses não deva esforçar-se para manter, promover ou impor suas idéias. (JARVILLIER, 1997).

BOYER (1988) citado por LOCKE (1997), argumenta que apesar da busca da flexibilidade pelos empregadores ser um fenômeno geral, os muitos acordos institucionais filtram as pressões comuns de forma diferente, de maneira que a valoração de questões específicas varia em cada país.

“Em quase todos os países⁴ que constam da nossa pesquisa, várias regras governamentais e normas relativas à admissão, demissão, dispensas temporárias e o uso de mão-de-obra foram armenizadas ou modificadas de maneira a dar aos empregadores individuais maior liberdade”;

(LOCKE, 1997, p. 137).

JARVILLIER (1997), afirma que pelo menos num sentido jurídico a palavra flexibilidade não quer dizer a mesma coisa nos diferentes países. A hipótese da sociologia do direito é que nos países onde o direito público é menor, as condições para

⁴ A pesquisa a que o autor se refere diz respeito a alguns países da OCDE.

se flexibilizar são maiores. Porém, isto não é bem assim, uma vez que onde existe uma maior negociação coletiva há também uma certa rigidez normativa, embora controlada pelas próprias categorias sociais.

“Todos⁵ estão de acordo quanto a promover a produtividade e a competição com uma maior flexibilidade do mercado de trabalho. Do lado dos sindicatos, porém, os objetivos são outros: alguns lutam contra todas as formas de flexibilidade, sinônimos de destruição da proteção dos trabalhadores, enquanto outros lutam para impor um compromisso, conciliando competitividade e proteção”.

(JARVILLIER, 1997, p. 218.).

Portanto, com os sindicatos a discussão sobre a flexibilidade é forte, muitos são radicalmente contra, porém, outros acham necessário debater tal questão.

“O grau e o tamanho da flexibilização do mercado de trabalho, isto é, o custo de ajuste de tal flexibilização, é dependente de muitos fatores como, por exemplo, “(...) as normas formais e informais que determinam a estrutura do contrato de trabalho, os incentivos criados por agentes e organizações, os sindicatos trabalhistas e organizações patronais”, é um conjunto de fatores importantes para se mensurar a flexibilidade. (CAMARGO, 1996, p. 12).”

Em síntese as propostas de flexibilização das relações trabalhistas expõem as seguintes idéias:

“A intervenção do Estado representa um obstáculo ao processo de modernização das indústrias, diante da busca de maior competitividade; Os atores sociais, através da negociação coletiva, estabeleceriam as normas que regulariam suas relações, reconhecendo-se a autonomia privada dos grupos como fonte formal de direito; O direito do trabalho não teria mais uma função protecionista, mas uma função promotora: estabeleceria regras para que a negociação coletiva se estabelecesse, a partir de uma base mínima de direitos.”

(GOMES, p. 2).

⁵ O setor empresarial e os Estados com orientações dadas por organismos internacionais como a OCDE, o Banco Mundial e o FMI.

3.2) A CLT e a Flexibilização do Mercado de Trabalho no Brasil

A CLT baseada na Carta Del Lavoro de Benito Mussolini, foi gerada alguns anos após a criação do Ministério do Trabalho, que se deu em 1930.

“As principais instituições do mercado de trabalho brasileiro foram introduzidas nos anos 30 e 40 e consolidadas em 1943 num código trabalhista denominado Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A CLT é um conjunto de leis muito abrangente que regula quase todos os aspectos do contrato de trabalho no país. O código estipula a existência de contratos individuais e coletivos de trabalho e cria uma divisão especial da Justiça, a Justiça do Trabalho, responsável pela resolução de conflitos nos níveis individual e coletivo”.

(CAMARGO, 1996, p. 14).

Como lembra CAMARGO (1996), está contido nas leis trabalhistas que o empregado deve ter um contrato individual e um coletivo de trabalho, também deve possuir uma carteira de emissão do Ministério do Trabalho, onde ali devem estar contidos todos os termos dos contratos individuais de trabalho que reuniu durante sua vida de trabalho (...). Os contratos individuais em sua totalidade devem seguir normas, as quais estipulam as mínimas condições de trabalho para qualquer trabalhador, já os contratos de trabalho coletivos não podem ir contra estas normas, apenas melhorá-las.

Deste conjunto de normas, há de se considerar entre as principais, o máximo de horas normais por semana e de horas extras por dia; o salário mínimo; a remuneração de horas extras; férias e abono; o trabalho noturno; o décimo terceiro; a estabilidade de emprego para a mulher grávida; as licenças: maternidade e paternidade; salário-família; o aviso prévio; direito ao FGTS e multa em caso de demissão sem justa causa; direito ao seguro-desemprego; normas especiais para trabalhos perigosos.

Estas normas são condições que devem existir quando do emprego de qualquer pessoa pelo regime da CLT, que serão agora detalhadas:

Quanto à duração máxima da semana de trabalho, a duração máxima do dia de trabalho, o máximo de horas extras por dia e a remuneração mínima para horas extras:

“Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante convenção coletiva de trabalho.

1º Do acordo ou convenção coletiva de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.”

(BRASIL, 1994, p. 18-20).

Quanto ao salário mínimo e ao salário família:

“Art. 76. Revogado pela Constituição Federal que dispõe:

...

IV - Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

XII – Salário família para os seus dependentes.”

(BRASIL, 1994, p. 22).

Quanto às férias e ao abono de férias:

“Art. 129 – Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Art. 130 – Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias (...), (de acordo com o número de faltas ao trabalho durante o ano).

Art. 139. Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

Art. 142. O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

Constituição - Art. 7º...

XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.”

(BRASIL, 1994, p. 24-26).

Quanto ao trabalho noturno:

“Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diária.

2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte.”

(BRASIL, 1994, p. 21).

Quanto ao 13º salário (gratificação natalina):

“Lei Nº 4.090 – De 13 de julho de 1962.

Institui a gratificação de natal par os trabalhadores.

Art. 1º No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independente da remuneração a que fizer jus.

1º A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.”

(BRASIL, 1994, p. 286).

Quanto à estabilidade no período de gravidez, a licença maternidade, e a licença paternidade:

“Art. 391. Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Constituição - Art. 7º...

XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX – licença-paternidade, nos termos fixados em lei.

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

III – por um dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

* O item III foi revogado pelo art. 10, 1º do Ato das Disposições constitucionais transitórias. O prazo é de cinco dias, até regulamentação.”

(BRASIL, 1994, p. 52, 64).

Quanto ao aviso prévio em caso de possível demissão:

“Art. 487. Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato, deverá avisar a outra da sua resolução, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

1º A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do

Quanto ao Fundo de garantia por tempo de serviço e a multa sobre o valor do

(BRASIL, 1994, p. 68).

aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço."

(BRASIL, 1994, p. 251, 254).

"Lei nº 8.036 - de 11 de maio de 1990
 Art. 2º O FGTS é constituído pelos saldos das contas vinculadas a que se refere esta Lei e outros recursos a ele incorporados, devendo ser aplicados com atualização monetária e juros, de modo a assegurar a cobertura de suas obrigações.
 Art. 18...
 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, pagará este diretamente ao trabalhador importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros."

Quanto ao seguro de desemprego:

(BRASIL, 1994, p. 660).

"Lei nº 7.998 - de 11 de janeiro de 1990
 Art. 3º Terá direito à percepção do seguro-desemprego trabalhador dispensado sem justa causa que comprove:
 I - ter recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, relativos a cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data da dispensa;
 III - não estar no gozo de qualquer benefício previdenciário...
 V - não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família."

Quanto às atividades insalubres ou perigosas:

Art. 192. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.
 Art. 193. (...) 1º O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos locais da empresa"
 (BRASIL, 1994, p. 32, 33).

Quanto à estabilidade:

“Art. 492. O empregado que contar mais de dez anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovada”.

(BRASIL, 1994, p. 69).

O artigo a seguir trata das convenções coletivas de trabalho:

“Art. 618. As empresas e instituições que não estiverem incluídas no enquadramento sindical a que se refere o art. 577 desta Consolidação poderão celebrar Acordos Coletivos de Trabalho com os Sindicatos representativos dos respectivos empregados, nos termos deste Título”.

(BRASIL, 1994, p. 88).

No Brasil os contratos coletivos servem como complemento dos contratos individuais. O empregado tem que ser representado por um sindicato, que é o órgão que negocia os contratos coletivos para certa categoria.

São essas normas, esses direitos trabalhistas o objeto de tantas discussões nos últimos anos, discussões essas que por um lado os defensores da flexibilização argumentam que gerariam novos postos de trabalho, e no outro lado os que são contra defendem que seria uma derrota para os trabalhadores perdendo direitos adquiridos através de tantas décadas.

Há de se salientar que mudanças já ocorreram e alguns pontos já foram alterados a partir do governo FHC. Três pontos importantes não de ser lembrados. Em relação à contratação, antes não tinha prazo determinado, agora foram introduzidos vários tipos de contrato; a jornada de trabalho que antes era fixa, agora pode ser flexível com o banco de horas; e a remuneração antes amparada por políticas salariais, agora através da PLR em alguns casos pode-se tornar variável. (BORGES, 2004).

Estas foram apenas algumas modificações, o que se discute ainda é a flexibilização de outros direitos trabalhistas proposto pela Lei 5483/2001 que objetiva alterar o artigo 618 da CLT. Vejamos o que quer dizer os termos de tal projeto de lei.

Segundo GOMES (p. 15), “as condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho”. Em outras palavras, essa pequena alteração modificaria radicalmente o direito trabalhista brasileiro, todas as disposições previstas na lei poderiam ser negociadas, ou seja, a negociação coletiva substituiria a intervenção estatal.

“A predominância da negociação coletiva em detrimento da lei atribui aos sindicatos um ônus pesado, pois deverão ter condições de negociar, considerando quais parâmetros da legislação poderão ser diminuídos em troca de maior flexibilidade nas relações de trabalho e possibilidade de preservação de postos de emprego. O lapso de quase um século de experiência de negociação em um sistema de liberdade sindical faz-se então notar”.

(GOMES, p. 15).

Este projeto foi aprovado na Câmara dos deputados no final de 2001, sendo remetido para a apreciação do Senado federal mudando de número, de 5483/2001 na Câmara, para 134/01 no Senado Federal, porém no Senado esse projeto foi retirado de votação depois de ser sido muito criticado por sindicalistas e magistrados da Justiça trabalhista.

Alguns pontos que poderiam ser negociados, se a nova lei estivesse em vigor, como por exemplo: as férias, empregadores e empregados poderiam negociar livremente a divisão ou redução dos 30 dias e como deverá ser feito o pagamento; o descanso semanal remunerado, a Constituição diz que de preferência este dia seria o domingo, com a mudança esse dia poderia ser negociado; quanto à redução de salário, está na lei que este não pode ser reduzido, a não ser em acordos coletivos, que com as novas regras esse tipo de negociação poderá ser intensificada; quanto às horas extras na CLT está previsto que seja superior a 50% da hora normal, em todos os outros casos poderá haver negociação. (DATAMASE, 2004).

Esses são apenas alguns casos que poderão ocorrer caso a lei seja aprovada.

O presidente Lula em uma entrevista para a Folha de São Paulo confirma que só enviará novamente para ser votada a reforma trabalhista em 2005, “A reforma trabalhista só em 2005, porque este ano é um ano atípico”, Lula se referindo às eleições municipais. (CANTANHÊDE, ALENCAR, 2004).

São essas alterações que se discutem no Brasil e segundo SANTOS e POCHMANN (1999) pode-se destacar duas correntes com posições diferentes em relação ao tema.

Autores que são a favor, argumentam que tais mudanças serão benéficas no sentido de diminuir o peso dos encargos para as empresas e com isso aumentar as chances de se contratar novos empregados e legalizar os que estão trabalhando na informalidade. Os autores que são contra, alegam que tais mudanças iriam trazer desvantagens aos trabalhadores no sentido de que esses perderiam direitos adquiridos depois de muitos anos.

As justificativas e argumentos de cada uma destas correntes serão discutidos a partir do próximo capítulo.

CAPÍTULO IV

AS DIVERGÊNCIAS EM RELAÇÃO A FLEXIBILIZAR A CLT

Medidas para flexibilizar as relações trabalhistas, bem como reduzir o peso dos encargos sociais, são defendidas por uma corrente denominada tradicional. Afirmam seus seguidores que tais medidas seriam capazes de elevar o número de postos de trabalho e reduzir o número de trabalhadores sem carteira assinada. A corrente contrária, denominada de corrente crítica, argumenta que a flexibilização dos direitos trabalhistas bem como a redução dos encargos sociais não teriam efeito em relação a aumentar o índice de emprego e nem mesmo diminuir o trabalho informal, além de representar uma perda de direitos para os trabalhadores. Os argumentos a favor da flexibilização serão discutidos na primeira seção e os argumentos contrários a flexibilização serão discutidos na segunda seção deste capítulo.

4.1 – Argumentos a Favor da Flexibilização trabalhista

liberal

A corrente tradicional é aquela que é favorável à flexibilização do mercado de trabalho no Brasil. Autores como PASTORE (1994) citado por SANTOS E POCHMANN (1999, p. 268), defende que:

“A redução dos encargos sociais e as medidas de flexibilização das relações de trabalho seriam capazes de elevar o nível de emprego, de contribuir para a redução da informalidade nas relações de trabalho e até de permitir a elevação salarial”.

Os defensores da flexibilização apregoam que a flexibilização dá uma maior possibilidade de disciplinar as relações trabalhistas pelas partes e menos com intervenção estatal. Alegam ainda que a crise econômica, o uso de novas tecnologias, o desemprego crescente, a competitividade e a busca pelo aumento de produção são justificativas para se flexibilizar as normas trabalhistas. (LIMA, 2003).

Para eles estes argumentos são suficientes defendendo com isso uma menor interferência estatal e com isso diminuir a rigidez da ordem trabalhista e assim aparecendo condições mais flexíveis no modo de operar das empresas.

// Esta corrente de pensamento considera como encargos todos os adicionais legais que incidem sobre a folha de pagamento das empresas, inclusive décimo-terceiro salário, férias, descanso semanal remunerado, e outros. (SANTOS e POCHMANN, 1999).

“O custo da produção, em qualquer setor da economia, resulta de um grande número de fatores, dentre eles os custos do capital e do trabalho. No custo do capital entram as despesas decorrentes da compra de equipamentos, tecnologia, energia, pagamento de juros e vários outros. No custo do trabalho entram despesas com salários, prêmios regulares, bônus periódicos, benefícios, seguridade social, licenças, férias, pagamentos de dias não trabalhados e vários outros”.

(PASTORE, 1994, p. 133).

No Brasil a relação das principais despesas legais, compulsórias e permanentes relativas a encargos sociais podem ser listadas em despesas com previdência social, acidentes de trabalho, FGTS, salário-educação, despesas com entidades de classe (Sesi, Senai, etc.), repouso semanal, férias, abono de férias, feriados, auxílio enfermidade, aviso prévio, 13º salário, despesas com rescisão contratual, incidência de FGTS s/ o 13º salário, além destes itens que são incidentes de maneira mais geral, há outros itens que

atingem eventos específicos, apenas uma parte dos trabalhadores, como por exemplo, insalubridade, periculosidade, ausência para alistamento militar e eleitoral, licença paternidade, maternidade e casamento, entre outros. (PASTORE, 1994).

“Os encargos sociais compõem o custo final do fator trabalho para a empresa. Por isso, a literatura especializada parte do conceito de “custo total do trabalho” que se refere ao custo que a empresa tem para contratar, remunerar e descontratar seus empregados. No custo total do trabalho estão incluídos as despesas com salários, bônus e prêmios, e os vários itens adicionais referentes às despesas que a empresa tem, por força da lei ou de contrato coletivo, a fim de manter os empregados trabalhando e despedi-los legalmente. Este conjunto de despesas adicionais refere-se aos encargos sociais, incluindo-se neles, o pagamento dos dias não trabalhados, as despesas com previdência social, treinamento, seguros, benefícios de vários tipos, impostos e contribuições”.

(PASTORE, 1994, p. 136).

Segundo PASTORE (1994), quando os encargos são compulsórios e permanentes constituem um grande custo para a empresa, há uma rigidez do sistema a qual quase não permite ajustes em relação a tecnologia e a conjuntura econômica, provocando um desestímulo a admissão de trabalhadores por tempo indeterminado. Quando os encargos são voluntários e temporários, em alguns casos eles podem ser suspensos, restringidos ou aumentados, tudo dependendo da fase a qual se encontra a empresa e os trabalhadores. Esse sistema de encargos flexíveis tende a estimular a admissão em momentos favoráveis e manter os empregos em momentos difíceis.

No Brasil, PASTORE (1994) argumenta que os encargos são fixos combinando um sistema de remuneração rígida com baixa produtividade, resultando em custos muito altos para as empresas, baixa remuneração salarial para os empregados e baixa capacidade de se empregar, principalmente em épocas de crise.

Em relação à informalidade, PASTORE (1997) citado por SANTOS e POCHMANN (1999), afirma que os altos encargos trabalhistas ajudariam a aumentar a informalidade, pois os empregadores contratariam empregados sem assinar a carteira de

trabalho (...) e a competitividade do trabalho seria também afetada com os altos encargos trabalhistas fazendo com isso aumentar o custo total da mão-de-obra no Brasil e em consequência aumentando os preços dos produtos nacionais em comparação aos concorrentes estrangeiros.

“A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 10 de maio de 1943, regula as condições de trabalho de forma bastante detalhada e restritiva, não restando muito a ser negociado pelas partes. Esse rigor excessivo contribui para a informalidade de vários aspectos do contrato de trabalho, criando um verdadeiro mercado paralelo de direitos trabalhistas. Muitos direitos são negociados entre os interessados, mas, por não haver respaldo legal, sujeitam as empresas a pesadas multas administrativas. No que isso contribui para a melhoria das relações de trabalho? Em absolutamente nada. Pior ainda é a situação dos que se encontram na informalidade, sem qualquer tipo de garantia, alheios aos direitos trabalhistas e previdenciários, em virtude da falta de flexibilidade da CLT”.

(SOUZA, 2003, p. 236).

Ainda sobre o caso brasileiro, as relações trabalhistas terão que conter componentes que possam impulsionar a cooperação, a flexibilidade, a maleabilidade, o conhecimento, a capacidade de raciocinar, portanto, de ser eficiente na ação de trabalhar. Percebe-se que a tendência das relações trabalhistas para o futuro é que será marcada principalmente por essa flexibilidade, ao invés da rigidez de sistemas trabalhistas baseados em normas únicas. Além disso, provavelmente no futuro há de se buscar alternativas para o problema do desemprego fora do emprego. (PASTORE, 1997).

“Ou seja, nas outras modalidades de trabalho, como é o caso do trabalho por projeto, o subcontratado, o autônomo, o tele-trabalho, e o trabalho flexível de todas as naturezas – terceirizado, em tempo parcial, e assim por diante. Essas novas modalidades de trabalho têm uma característica muito interessante: elas determinaram o fim da relação de subordinação entre empregado e empregador, o que jogará por terra o direito do trabalho convencional, porque o direito trabalhista está baseado na relação de subordinação entre

empregado e empregador. E jogará por terra, também, o contratualismo demasiadamente centralizado, que tem regras inflexíveis”.

(PASTORE, 1997, p. 207).

Já passou a época em que o principal objetivo para os países⁶ eram se tornar competitivos, como lembra PASTORE (1997), atualmente a meta dos países é manterem-se competitivos, para isso são objeto de pressão a fim de realizar mudanças no âmbito da produção e maneira de trabalhar, entre outras. Nesses países empresários e trabalhadores chegaram à conclusão que para vencer a competitividade é preciso primeiro vencer aquela guerra que acontece no âmbito da empresa, isto é, o confronto entre empresários e trabalhadores.

ROBORTELLA (1998) citado por LIMA (2003), argumenta que os defensores da flexibilização concluem que o Direito do Trabalho deve se flexibilizar para que assim não constitua uma barreira para o desenvolvimento econômico. Sustentam ainda que no caso de uma empresa que esteja passando por dificuldades econômicas, é preferível que o trabalhador continue empregado, mesmo em condições inferiores, do que fique desempregado.

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

(ROBORTELLA, 1998, p. 146-147).

MAGANO (2002) citado por LIMA (2003) defende a flexibilização explicando que flexível é algo que não se quebra apesar de se dobrar, é de fácil manejo, é maleável. Flexibilizar o Direito do Trabalho significa dizer que este ficará mais ajustável a situações fáticas, menos rígido. Esta flexibilização do Direito do Trabalho é um

⁶ Os países a que o autor se refere são os países da OCDE e os países asiáticos.

processo de ajuste da legislação trabalhista à realidade cambiante. É um processo porque é traduzido em sucessão de estados e mudanças.

Os defensores da flexibilização a defendem também afirmando que é uma forma de proteger o mercado de trabalho, justificando que até algum tempo atrás se pensou muito em proteger o empregado e pouco em proteger a viabilidade econômica da empresa, que é a fonte do trabalho. (LIMA, 2003).

4.2 Argumentos Contrários a Flexibilização

Uma segunda corrente é contrária a flexibilização das relações de trabalho, essa é conhecida como vertente crítica. Autores como POCHMANN (1999) defende que a flexibilização das relações trabalhistas não são eficazes para diminuir a informalidade no mercado de trabalho, nem aumentar o emprego e muito menos aumentar os salários, pelo contrário dizem que tais medidas só ajudam a desestruturar ainda mais o mercado de trabalho.

Esta corrente considera como encargos sociais somente aqueles itens da folha de pagamento que objetivam fins de seguridade social, isto é, aqueles itens que não são apropriados pelo trabalhador quando do recebimento de seu salário. (SANTOS e POCHMANN, 1999).

Em relação ao custo do trabalho, dizem que este para a empresa não é alto se comparado a outros países. O fato da corrente a favor da flexibilização considerar encargo social todos os itens relacionados ao recebimento do salário, portanto imagina-

se que se reduzindo encargos também reduzirão salários e direitos dos trabalhadores.

(SANTOS e POCHMANN, 1999).

Para SANTOS (1996) “a vertente crítica questiona também, a idéia defendida pelos adeptos da flexibilização de que os salários poderiam ser aumentados na medida em que os empresários reduzissem seus custos com “encargos sociais”. Indica que, mesmo numa situação de repasse aos salários de parcela dos recursos obtidos com eventuais reduções de encargos sociais, aqueles poderiam futuramente ser facilmente arrojados com reajustes abaixo da inflação ou através da contratação de trabalhadores com menores salários, mecanismo muito comum num país de elevada rotatividade no emprego, como é o caso do Brasil”.

(SANTOS e POCHMANN, 1999, p. 281).

Pode-se dizer que a tendência de se variar ou até mesmo extinguir partes ou até mesmo o conjunto de encargos sociais (como forma de se aumentar o salário direto) teria uma resposta diminuta sobre o já rebaixado custo da mão-de-obra no Brasil ou, em outras palavras, significaria uma diminuição do poder de compra dos trabalhadores, isso porque parte dos adicionais legais que recaem sobre a folha de salários diz respeito ao rendimento monetário do trabalhador e não somente a encargos. Portanto, a extinção ou redução de encargos, sem sua substituição por outra forma de obtenção de recursos, poderia prejudicar os cofres públicos e outras políticas poderiam deixar de ser implementadas. Acontecendo isso, se estaria contribuindo para agravar a precarização das relações trabalhistas e também as desigualdades nos rendimentos dos trabalhadores assalariados, resultando em pontos negativos no que tange a emprego registrado.

(POCHMANN, 1999).

“(…) as alterações no mercado de trabalho também contribuem ainda mais tanto para fragilizar a organização tradicional dos trabalhadores quanto para favorecer a difusão de mudanças nas legislações social e trabalhista. Ao minar a base de garantia dos direitos do trabalho e de proteção social, coloca-se em risco a solidariedade das classes trabalhadoras. Com escassez de empregos e a ampliação da concorrência nos mercados, trabalhadores de outras empresas podem ser vistos como

concorrentes e a empresa como uma corporação capaz de atendimento plenamente dos seus anseios”.

(POCHMANN, 1999, p. 180).

De acordo com POCHMANN (2003) entre os anos de 1940 e 1980 do total de dez postos de trabalho criados, oito eram assalariados e sete tinham carteira assinada, portanto a CLT tão criticada nos dias atuais não foi problema para absorver no mercado de trabalho mais de cinquenta e nove milhões de empregados registrados em carteira.

“Uma importante linha argumentativa da reforma é a da flexibilização da legislação, permitindo que as empresas enfrentem com mais fôlego crises econômicas. (...) Quantas empresas desenvolvem um programa agressivo de participação nos lucros? Quantas se apresentam dispostas a negociar, juntamente com a flexibilização da CLT participações significativas nos lucros? O resultado a que chegamos é: quando em crise, o trabalhador cede, quando em crescimento os acionistas ficam felizes”.

(CINTRA, 2001, p.1).

CINTRA (2001), afirma ainda que um dos principais argumentos em favor da reforma da CLT seria o encurtamento da distância entre pequenas e grandes empresas, segundo tal argumentação a legislação foi feita para as empresas de grande porte, que com tais mudanças as pequenas empresas também usufruiriam. Mas este argumento não convence para dar credibilidade à reforma, o que poderia ser feito sim era a criação de sistemas paralelos que se adequariam mais à realidade das pequenas empresas.

“Diante das profundas desigualdades de nossa sociedade as elites brasileiras conseguem muito a oferecer, ao passo que a massa, em seu desespero pela sobrevivência, aceita por pouco. Concretamente, as negociações serão do tipo: “ou fazemos assim, ou em mando todo mundo embora. Escolham”. O poder de negociação formal será equilibrado, no entanto, a base social desta negociação será extremamente desvantajosa para os trabalhadores”.

(CINTRA, 2001, p.1).

CAPPA (2001) entrevistado por NASCIMENTO (2001) argumenta que, apesar de ultrapassada, a CLT é ainda o mecanismo que assegura através dos sindicatos as mínimas condições necessárias para se conseguir resguardar empregos, salários, direitos

e conquistas adquiridas pelos trabalhadores, devido as difíceis relações existentes entre empregados e empregadores, principalmente em momentos que a economia se apresenta em inércia.

“A negação da atuação estatal no mercado de trabalho sob o argumento da sua ineficiência e sua simples substituição pela negociação coletiva pode conduzir à precarização ainda maior das relações de trabalho decorrente da flexibilização unicamente como forma de criação de postos de trabalho”
(GOMES, p.19).

Ainda segundo CAPPA (2001), são necessárias sim reformulações na CLT, a qual precisa de aperfeiçoamentos, porém, o que não pode acontecer é a anulação completa das leis atuais, além disso, devem ser provenientes de vasta discussão entre os mais distintos segmentos da sociedade.

“Os argumentos a favor da flexibilização das leis trabalhistas lemos todos os dias nos jornais e assistimos aos inexoráveis fatos que levaram à discussão e à proposta de um novo modelo. Mas, analisando profundamente as alegações apresentadas, podemos perceber que elas lançam mão da principal bandeira levantada pelos que defendem a liberalização geral do mercado: não existem alternativas, ou mantemos este sistema que proporciona alguma proteção, mas sem nenhuma garantia de emprego, ou então mudamos para que as empresas possam negociar da forma que queiram com os funcionários, reduzindo salários, cortando benefícios e instaurando um sistema de terror que fatalmente se utilizará da chantagem como principal meio de tentarmos manter a produtividade em alta”.
(SANTOS, 2001, p.1).

Outro ponto que POCHMANN (2003) discute é que, devido à proliferação da terceirização, se reduziram direitos e remunerações, fazendo que em uma mesma firma se observasse o convívio de trabalhadores com distintos direitos, salários e de diferentes classes.

✍ Quanto às medidas flexibilizadoras tomadas durante o governo FHC, verificou-se que vão contra as afirmações a favor da flexibilização, tais medidas somente agravaram as relações trabalhistas, se mostrando ineficazes quanto ao problema do

desemprego e contribuíram para agravar a crise social. Estas medidas usadas como justificativa de que gerariam novos empregos e desenvolveriam o mercado de trabalho, se mostraram insuficientes em seu propósito. (LIMA, 2003).

CHOMSKY (1997) citado por LIMA (2003) afirma que a palavra flexibilidade lembra reforma, mas ela é benéfica para os lucros das empresas, mas não para o trabalhador.

CONCLUSÃO

As relações trabalhistas no Brasil passaram nos últimos anos por uma série de debates. Debates estes provenientes das divergentes idéias em relação à flexibilização.

Observou-se através do presente estudo que a justificativa para flexibilizar os direitos dos trabalhadores residem no fato de os métodos produtivos terem-se modificado com a passagem do sistema fordista de produção fixa para o sistema de produção flexível do Toyotismo. Com a flexibilidade da produção procurou-se mostrar que com ela foram conseguida a flexibilidade do mercado e dos direitos trabalhistas.

No caso brasileiro a flexibilidade da CLT foi assim interpretada através de medidas propostas para alterar pontos da consolidação das leis trabalhistas. Percebeu-se que tais medidas foram objeto de discussão entre vários autores, sindicatos de trabalhadores e empresários.

Duas correntes foram descritas no estudo. Na corrente favorável a flexibilização procurou-se ter como base os argumentos de José Pastore e outros adeptos que afirmam que a flexibilização e a redução dos encargos trabalhistas seriam capazes de elevar o nível de emprego e reduzir a informalidade. Essa linha pró-flexibilização considera como encargos sociais todos os adicionais que incidem sobre a folha de salários.

Na corrente contrária a flexibilização que se optou por ter como base Marcio Pochmann e outros autores, que expõem que tais medidas seriam ineficazes no sentido de diminuir a informalidade e aumentar o número de postos de trabalho. Esta corrente considera como encargo social somente os itens da folha de salários que objetivam

fins de seguridade social. Afirma ainda que tais medidas representariam perdas de direitos adquiridos pelos trabalhadores e que a CLT apesar de ultrapassada representa segurança através dos sindicatos, de os trabalhadores manterem condições mínimas de empregabilidade.

Observou-se grandes divergências na questão da flexibilização da CLT, e para o próximo ano provavelmente haverá ainda mais discussões se o projeto que objetiva alterar a negociação coletiva for remetido para o Senado.

Uma seqüência a este estudo pode ser recomendada para futuras pesquisas: os impactos da flexibilização sobre algum setor específico da economia.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, Giovanni. **Trabalho e Globalização 7**. 2004. Disponível em: <<http://www.revistaaautor.com.br/artigos/39gal.htm>>. Acesso em: 02 outubro de 2004.
- ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: Ensaio Sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.
- BORGES, Altamiro. **A Reforma trabalhista no governo Lula**. 2004. Disponível em: <<http://www.espacoacademico.com.br/039/39cborges.htm>>. Acesso em: 02 outubro de 2004.
- BOYER, R. (org.). **The search for labour market flexibility: the European economies in transition**. — Oxford: Clarendon Press, 1988. *apud* LOCKE, Richard M. Mudanças Recentes no Mundo do Trabalho. In: **SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE EMPREGO E RELAÇÕES DE TRABALHO**, 7 e 8 de Abril de 1997. Brasília: FUNAG, 2000, 452 p. p. 133-160.
- BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista: A Degradação do Trabalho no Século XX**. 3 ed. Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1987. 379 p.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho e Legislação Complementar**. Baseado no Decreto-Lei nº 5.452 – de 1º de maio de 1943. Adriano Campanhole, Hilton Lobo Campanhole. 92ª ed. São Paulo. Editora Atlas, 1994. 786 p.
- CANTANHÊDE, Eliane; ALENCAR, Kennedy. Lula quer privatização da CLT EM 2005. **Folha de São Paulo** em Brasília, 13 fev. 2004. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/brasil/ult96u58116.shtml>>. Acesso em 05 de outubro de 2004.
- CAPPA, Josmar. A velha CLT ainda oferece proteção ao trabalhador. **Jornal da Unicamp**, Campinas, mar. 2001. Entrevista concedida a Paulo César Nascimento.
- CAMARGO, José Márcio. Flexibilidade e produtividade do mercado de trabalho brasileiro. In CAMARGO, José Márcio. (org.). **Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1996. 244 p. p. 11 – 45.
- CAMARGO, José Márcio, AMADEO, Edward. Instituições e o mercado de trabalho no Brasil. In CAMARGO, José Márcio. (org.). **Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1996. 244 p. p. 47 – 94.
- CAMPOS, Vicente Falconi. **Qualidade total: padronização de empresas**. Fundação Christiano Ottoni, UFMG, Belo Horizonte, 1992. *apud* LELIS, L. C. de A. e, ESTEVES, G. A. G. **Administração: modelos organizacionais e a aprendizagem continuada como fato gerador da competitividade de projetos e produtos**. Fabavi em Revista, Vila Velha, volume 1, n.1, jul/dez 2001. Disponível em: < http://www.fabavi.br/revista/artigos/vol%202%20n%202/v.1_n.1_Artigo_1.doc >. Acessado em: 02 de setembro de 2004.

CHAHAD, José Paulo Zeetano. Mercado de trabalho: conceitos, definições e funcionamento. In: **Manual de Economia**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1998. 653 p. p. 403-424.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. Rio de Janeiro: Campus, 1999. *apud* LELIS, L. C. de A. e, ESTEVES, G. A. G. **Administração: modelos organizacionais e a aprendizagem continuada como fato gerador da competitividade de projetos e produtos**. Fabavi em Revista, Vila Velha, volume 1, n.1, jul/dez 2001. Disponível em: <http://www.fabavi.br/revista/artigos/vol%202%20n%202/v.1_n.1_Artigo_1.doc>. Acessado em: 02 de setembro de 2004.

CHOMSKY, Noam. **Segredos, mentiras e democracia**. Tradução de Alberto Loutron. Brasília: UNB, 1997. *apud* LIMA, Vanderlei Schneider de. **Direito do Trabalho: Flexibilização e Desregulamentação**. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2003. 141p.

CINTRA, Rodrigo. **Reforma da CLT: a quem interessa?**. 2001. Disponível em: <http://www.revistaautor.com.br/artigos/2001/W06/RCI_06.shtml>. Acesso em: 27 de agosto de 2004.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O Estado Neoliberal e seu impacto sócio-jurídico. In: _____. **Globalização, neoliberalismo e direitos sociais**. Rio de Janeiro: Destaque, 1997. *apud* LIMA, Vanderlei Schneider de. **Direito do Trabalho: Flexibilização e Desregulamentação**. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2003. 141p.

DATAMACE. **Câmara aprova flexibilização da CLT**. 2002. Disponível em: <http://www.datamace.com.br/index.cfm?fuseaction=news_detalhe&conteúdo_ID=64&news_ID=18>. Acesso em: 05 de outubro de 2004.

DILLARD, Dudley. **A Teoria Econômica de John Maynard Keynes**. Teoria de uma Economia Monetária. Tradução de: Albertino Pinheiro Júnior. 7 ed. São Paulo: Pioneira, 1993. 334 p.

FREITAS, Lauro. **Fordismo e Pós-Fordismo: mecanismos propulsores do capitalismo**. 2003. Disponível em: <<http://www.unime.com.br/rau/artigo2.htm#contri>>. Acesso em: 26 Setembro 2004.

FUSFELD, Daniel R. **A era do economista**. Tradução: Fábio D Waltenberg. São Paulo: Saraiva, 2001. 350p.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. **A volta da questão trabalhista: os efeitos da globalização no direito do trabalho e a flexibilização do direito do trabalho no Brasil**. Disponível em: <<http://www.iuperj.br/Lusofonia/papers/Ana%20Virgínia%20Gomes.pdf>>. Acesso em: 02 de outubro de 2004.

GUALAZZI, Ilacyr Luiz. **Administração e informática**. 2003. Disponível em: <<http://www.unimep.br/~gualazzi/ADMI/AdmI03-AdmeInf.htm>>. Acesso em: 25 outubro de 2004.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1994. 349p. *apud* RAMOS, Alexandre Luiz. **Acumulação Flexível, Toyotismo e Desregulamentação do Direito do Trabalho**. In: ARRUDA, Júnior Edmundo Lima de; RAMOS, Alexandre (orgs.). **Globalização, neoliberalismo e o mundo do trabalho**. Curitiba: Ibej Editora, 1998.

JARVILLIER, Jean-Claude. **Flexibilidade, Relações Industriais e Direitos do Trabalho: experiências e debates contemporâneos em alguns países da OCDE**. In: **SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE EMPREGO E RELAÇÕES DE TRABALHO**, 7 e 8 de Abril de 1997. Brasília: FUNAG, 2000, 452 p. p. 215-224.

KEYNES, John Maynard. **A teoria geral do emprego, do juro e da moeda**. São Paulo: Nova Cultural, 1996. 352p.

KREIN, José Dari, **Mercado de Trabalho, Políticas de Emprego e Renda, e o Futuro do Emprego no Estado de São Paulo**. Campinas: 2001. Disponível em: <<http://www.observatorio.sp.gov.br/biblioteca/doc/ReldeTrabalhonoBrasil.doc>>. Acesso em: 29 de janeiro de 2003.

LELIS, L. C. de A. e, ESTEVES, G. A. G. **Administração: modelos organizacionais e a aprendizagem continuada como fato gerador da competitividade de projetos e produtos**. Fabavi em Revista, Vila Velha, volume 1, n.1, jul/dez 2001. Disponível em: < [http://www.fabavi.br/revista /artigos/vol%202%20n%202/v.1_n.1_Artigo_1.d oc](http://www.fabavi.br/revista /artigos/vol%202%20n%202/v.1_n.1_Artigo_1.doc)>. Acessado em: 02 de setembro de 2004.

LIMA, Vanderlei Schneider de. **Direito do Trabalho: Flexibilização e Desregulamentação**. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2003. 141p.

LOCKE, Richard M. **Mudanças Recentes no Mundo do Trabalho**. In: **SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE EMPREGO E RELAÇÕES DE TRABALHO**, 7 e 8 de Abril de 1997. Brasília: FUNAG, 2000, 452 p. p. 133-160.

MACIEL, José Alberto Couto. **Desempregado ou supérfluo? Globalização**. São Paulo: LTr, 1998. *apud* LIMA, Vanderlei Schneider de. **Direito do Trabalho: Flexibilização e Desregulamentação**. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2003. 141p.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da Economia Política**. 1890. Tradução de: Reginaldo Sant'Anna. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 1989. Livro Primeiro. v. II, 12ª ed. p. 583-933.

MELLO, Prudente José Silveira. **Globalização e Reestruturação Produtiva do Fordismo ao Toyotismo**. In: ARRUDA, Júnior Edmundo Lima de; RAMOS, Alexandre (orgs.). **Globalização, neoliberalismo e o mundo do trabalho**. Curitiba: Ibej Editora, 1998. p. 271-283.

MIQUELUZZI, Oswaldo. **Do Fordismo-Keynesianismo à Acumulação Flexível: Ascensão do Individualismo e Queda das Organizações Sindicais**. In: ARRUDA, Júnior Edmundo Lima de; RAMOS, Alexandre (orgs.). **Globalização, neoliberalismo e o mundo do trabalho**. Curitiba: Ibej Editora, 1998. p. 257-270.

MOURA Paulo C. **A Crise do Emprego: Uma visão Além da Economia**. Rio de Janeiro: Mauad, 1998.

PASTORE, José. **Flexibilização do Mercado de Trabalho e Contratação Coletiva**. São Paulo: LTR, 1994.

PASTORE, José. Debatedor: Uma Visão Extra-Regional: os mercados de trabalho nos países da OCDE e nos países asiáticos. In: **SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE EMPREGO E RELAÇÕES DE TRABALHO**, 7 e 8 de Abril de 1997. Brasília: FUNAG, 2000, 452 p. p. 133-160.

PAULINO, Roseli A. F. **A Centralidade da Categoria Trabalho no Campo da Comunicação**. São Paulo: Revista Comunicação e Educação. 2000. <<http://www.eca.usp.br/alaic/chile2000/17%20GT%202000Teorias%20e%20Metodologias/RoseliFiga.ro.doc>>. Acesso em: 25 setembro 2004.

PINHO, Diva Benevides. Evolução da Ciência Econômica. In: **Manual de Economia**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1998. 653 p. p. 31-62.

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

POCHMANN, Marcio. **A Década dos Mitos: o novo modelo econômico e a crise do trabalho no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2001.

POCHMANN, Márcio. Flexibilização e Impactos no Emprego. In: **Anais do Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho**. Brasília: UniverCidade Editora, 2003, 429 p. p. 195-208.

RIBAS, Clariton Cardoso. Educação, ética e gênero no toyotismo. In AUED, Bernardete Wrublewski (org.). **Educação para o (Des) Emprego**. Petrópolis: Editora Vozes, 1999. 190 p. p. 65– 82.

RAMOS, Alexandre Luiz. Acumulação Flexível, Toyotismo e Desregulamentação do Direito do Trabalho. In: ARRUDA, Júnior Edmundo Lima de; RAMOS, Alexandre (orgs.). **Globalização, neoliberalismo e o mundo do trabalho**. Curitiba: Ibej Editora, 1998. p. 244-256.

RAMOS, Carlos Alberto. **Curso de Economia do Trabalho**. Capítulo IX. A tentativa de síntese. Disponível em: <<http://www.carlosalberto.pro.br/arquivos/Cap9.pdf>>. Acesso em: 20 de setembro de 2004.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Flexibilização da Norma Constitucional e Garantia de Emprego. In: SILVA NETO, M. J. (Coord.). **Constituição e Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. *apud* LIMA, Vanderlei Schneider de. **Direito do Trabalho: Flexibilização e Desregulamentação**. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2003. 141p.

ROCHA, Carlos Henrique Maurício. Fordismo: desenvolvimento e crise. **Revista Múltipla**, Brasília, v. 8, n. 15, p. 111-126. dez/2003.

SANDRONI, Paulo. **Novíssimo dicionário de economia**. São Paulo: Best Seller, 1999.

SANTOS, Anselmo dos; POCHMANN, Márcio. Encargos Sociais no Brasil: Debate e Propostas Recentes de Flexibilização. In: POSTHUMA, Anne Caroline (org.). **Abertura e Ajuste do Mercado de Trabalho no Brasil: Políticas para Conciliar os Desafios do Emprego e Competitividade**. Brasília: Editora 34, 1999. 471p. p267-291.

SANTOS, Anselmo dos. Encargos Sociais e custo do trabalho no Brasil. In: BARBOSA DE OLIVEIRA, C. A, MATTOSO, J.E.L. (orgs.). **“Crise e trabalho no Brasil: Modernidade ou Volta ao Passado?”** São Paulo: Scritta, 1996.

SANTOS, Rui da Silva. **Flexibilização do trabalho e a dinâmica do capital mundial**. 2001. Disponível em: <http://www.revistaautor.com.br/artigos/2001/W06/R CI_06.shtml>. Acesso em: 27 de agosto de 2004.

SHINGO, Shigeo. **O Sistema Toyota de Produção: do ponto de vista da engenharia de produção**. Tradução de: Eduardo Shaan. 2 ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996. 291 p.

SILVA, José Alencar Gomes. Pronunciamento de Abertura. In: **Anais do Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho**. Brasília: UniverCidade Editora, 2003, 429 p. p. 13-15.

SOUZA, Ney Lopes. Flexibilização e Sindicalismo no Brasil. In: **Anais do Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho**. Brasília: UniverCidade Editora, 2003, 429 p. p. 229-242.

TOKMAN, Victor E. Geração de Emprego e Reformas Trabalhistas. In: **SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE EMPREGO E RELAÇÕES DE TRABALHO**, 7 e 8 de Abril de 1997. Brasília: FUNAG, 2000, 452 p. p. 57-74.