

Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

***DIREITO DO TRABALHO EM PERSPECTIVA: FLEXIBILIZAÇÃO E
DESCARACTERIZAÇÃO DA REGULAÇÃO TUTELAR DO
TRABALHADOR***

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito.

Orientador: Profa. Dra. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveria

Florianópolis, 1999

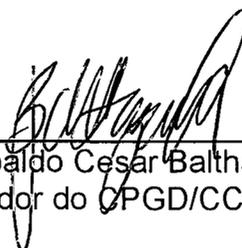
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

**DIREITO DO TRABALHO EM PERSPECTIVA: FLEXIBILIZAÇÃO E
DESCARACTERIZAÇÃO DA REGULAÇÃO TUTELAR DO TRABALHADOR**

Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles



Dra. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira
Professora Orientadora



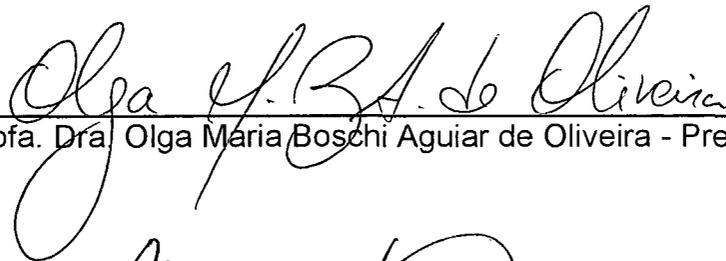
Dr. Ubaldino Cesar Balthazar
Coordenador do CPGD/CCJ/UFSC

Florianópolis, 1999.

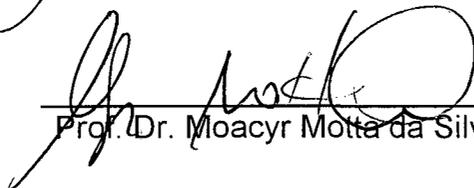
Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

**DIREITO DO TRABALHO EM PERSPECTIVA: FLEXIBILIZAÇÃO E
DESCARACTERIZAÇÃO DA REGULAÇÃO TUTELAR DO TRABALHADOR**

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito junto ao Curso de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina pela Banca Examinadora formada por:



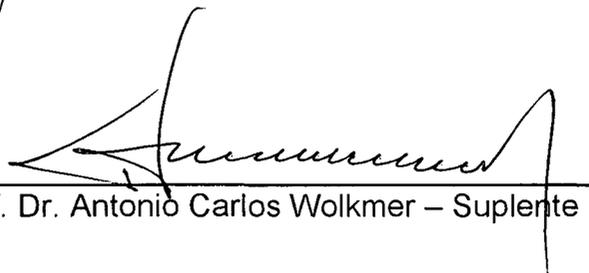
Profª. Dra. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira - Presidente



Prof. Dr. Moacyr Motta da Silva – Membro



Prof. Msc. Josecleto Costa de Almeida Pereira – Membro



Prof. Dr. Antonio Carlos Wolkmer – Suplente

Florianópolis, 1999.

Agradecimentos:

Aos Professores Josecleto Pereira, Vera Regina Loureiro Winter, Carmen Camino, Antonio David Cattani, Regina Maria Escosteguy Flores da Cunha, pelo empenho, interesse e sabedoria.

À Malvina, pelo carinho, incentivo e apoio simultâneo de mãe e de professora.

Aos meus familiares, em especial Norma, João, Flávio e Mônica, pelo afeto e paciência necessários em algumas horas difíceis.

Ao meu primo e amigo Rafael, pela admiração e apoio.

À Cíntia, minha namorada, pelo carinho e pela paciência incondicionais.

À minha Orientadora, professora Olga, pela sabedoria e tempo compartilhados.

A todos aqueles que de qualquer forma contribuíram para a realização deste trabalho, grandes amigos, impossíveis de serem citados aqui, mas presentes na minha memória e coração.

RESUMO

Esta pesquisa busca uma abordagem crítica acerca da flexibilização do Direito do Trabalho no contexto maior da ordem capitalista a qual este ramo jurídico se insere. Sendo o capitalismo extremamente dinâmico, apresentando-se ao longo da história em períodos de desenvolvimento, buscou-se uma abordagem específica dos fatores sócio-político-econômicos que inicialmente deram margem ao surgimento da lógica tutelar própria do Direito do Trabalho, e que atualmente dão margem a sua descaracterização.

A lógica tutelar do trabalhador surgiu no estágio denominado capitalismo organizado, marcado por um contrato social firmado entre Capital, Trabalho e Estado. As estruturas resultantes deste pacto, por estarem vinculadas a um estágio desenvolvimentista sócio-político-econômico específico - e não a uma determinada fronteira - e por coincidirem com o período de consolidação do capitalismo nacional, marcaram presença no sistema jurídico brasileiro. Tanto assim, que nota-se no Brasil a consagração normativa da lógica tutelar ao conferirem-se direitos de segurança social, sobrevivência e qualidade de vida do trabalhador cristalizados no chamado contrato individual de trabalho *standard*.

No entanto, ao ingressarem em um novo estágio de desenvolvimento – o capitalismo desorganizado - as estruturas anteriormente consolidadas entram em colapso. O pacto de classes anteriormente firmado vai aos poucos perdendo a sustentação tanto em sua base produtiva – crise do fordismo e ascensão dos paradigmas de produção flexíveis – quanto em suas instituições sócio-político-

econômicas. Assim, a regulação tutelar passa a sofrer um processo de descaracterização. No Brasil, este processo é revelado pelo discurso e pela prática da flexibilização, que se traduz basicamente pela desregulamentação e pela re-regulamentação de instituições jurídico-trabalhistas tipicamente tutelares. Com isso, implementa-se uma nova (des)ordem social marcada por altos níveis de exclusão, traduzidas na reconfiguração do contrato individual de trabalho *standard*, do que se conclui a necessidade urgente do resgate da lógica tutelar.

RESUMEN

Esta investigación hace un abordaje crítico acerca de la flexibilización del Derecho del Trabajo en el contexto más amplio del orden capitalista, de lo cual este ramo jurídico forma parte. Por ser el capitalismo extremadamente dinámico y por presentarse a lo largo de la historia en periodos de desarrollo, se ha buscado un abordaje específico de los factores socio-político-económico que inicialmente posibilitaran al surgimiento de la lógica tutelar propia del Derecho del Trabajo y que, actualmente, posibilitan su descaracterización.

La lógica tutelar del trabajador ha surgido en el estadio denominado capitalismo organizado, marcado por un contrato social firmado entre Capital, Trabajo y Estado. Las estructuras resultantes del pacto, por estaren vinculadas a un estadio desarrollista socio-político-económico específico - así, no a una determinada frontera - y por coincidiren con el periodo de consolidación del capitalismo nacional, han marcado presencia en el sistema jurídico brasileño. Tanto es así, que se percibe en el Brasil la consagración normativa de la lógica tutelar cuando se confiere derechos de seguridad social, supervivencia y calidad de vida del trabajador cristalizados en el así llamado contrato individual de trabajo *standard*.

No obstante, cuando ingresan en un nuevo estadio de desarrollo - el capitalismo desorganizado - las estructuras anteriormente consolidadas entran en colapso. El pacto de clases anteriormente firmado poco a poco pierde la sustentación tanto en su base productiva - crisis del fordismo y ascensión de los paradigmas de producción flexibles - cuanto en sus instituciones socio-político-

económicas. Así, la regulación tutelar sufre un proceso de descaracterización. En el Brasil, ese proceso es revelado por el discurso y por la práctica de la flexibilización, la cual se traduce básicamente por la desregulación y por la re-regulación de instituciones jurídico laborales típicamente tutelares. Con eso, implementase un nuevo (des)orden social marcado por altos niveles de exclusión, traducidos en la reconfiguración del contrato individual de trabajo *standard*, de lo cual se concluye por la necesidad urgente del rescate de la lógica tutelar.

SUMÁRIO

RESUMO	V
RESUMEN	VII
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – CONSIDERAÇÕES SOBRE O DIREITO DO TRABALHO	6
1.1. Características do trabalho enquanto objeto do Direito do Trabalho.....	7
1.2. Contexto sócio-político-econômico no período de surgimento do Direito do Trabalho.....	14
1.3. A hiperdimensão do Estado brasileiro e sua relação com o Mercado e com os atores sociais na formação capitalista brasileira.....	23
1.4. O Direito do Trabalho brasileiro como regulação estatal tutelar do trabalhador.....	31
1.4.1. Pacto de classes no capitalismo organizado e regulação tutelar do trabalhador.....	33
1.4.2. Alcance do pacto de classes no Brasil.....	38
CAPÍTULO II – CARACTERIZAÇÃO TUTELAR DO DIREITO DO TRABALHO	43
2.1. Princípios que fundamentam a lógica tutelar do trabalhador no Direito do Trabalho.....	44

2.1.1. O princípio na relação sistêmica entre o direito e a sociedade.....	45
2.1.2. Os princípios do Direito do Trabalho.....	51
2.2. Cristalização da lógica tutelar no contrato individual de trabalho	61
2.2.1. Caracterização da relação de emprego tutelável pelo Direito do Trabalho.....	62
2.2.2. A lógica tutelar no contrato individual de trabalho.....	73
CAPÍTULO III – O COLAPSO DO PACTO DE ORGANIZAÇÃO JURÍDICO-SOCIAL.....	81
3.1. Crise do fordismo e ascensão dos paradigmas de organização produtiva “flexíveis”.....	82
3.2. Aspectos sócio-político-econômicos no capitalismo desorganizado.....	94
3.2.1. A globalização.....	99
3.2.2. O neoliberalismo.....	105
3.3. Reestruturação capitalista, quebra do pacto social e “perda da centralidade do trabalho como categoria analítica”.....	110
CAPÍTULO IV - A DESCARACTERIZAÇÃO DA REGULAÇÃO TUTELAR DO TRABALHADOR.....	119
4.1. O trabalhador na nova (des)ordem social estabelecida.....	120
4.2. Reformulação do modo de inserção do trabalhador no mercado de trabalho.....	125
4.2.1. Flexibilização e desregulamentação.....	128
4.2.2. A nova regulação da relação de trabalho no Brasil.....	142
4.2.3. A descaracterização dos <i>meta-princípios</i> tutelares.....	147
4.3. Sobre o resgate da lógica tutelar no Brasil.....	150
CONCLUSÃO.....	159
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	167

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem como temática geral o Direito do Trabalho. Mais especificamente, o processo de transformação deste ramo jurídico, qualificado aqui como um processo de *descaracterização*, uma vez que afronta justamente a sua lógica clássica central.

O Direito do Trabalho surgiu em muitos países ocidentais como uma das instituições jurídicas fundamentais para o funcionamento da dinâmica de um dos estágios de desenvolvimento do sistema capitalista. No entanto, corroborando a tese de Marx de que “*tudo o que é sólido se desfaz no ar*”, ao ingressarem em uma nova etapa de desenvolvimento, muitas das instituições sócio-político-econômicas preteritamente consolidadas desestabilizam-se. Assim ocorre com a regulação tutelar jurídico-social do trabalhador, traduzida normativamente pelo Direito do Trabalho, que de instrumento necessário de desenvolvimento do capitalismo transforma-se em entrave, revelando um claro fenômeno de desprestígio dos interesses de classe, ou mesmo de *descartabilidade* do ser que insere no mercado de trabalho como trabalhador.

Esse fenômeno de transformação é perceptível na teoria e prática das chamadas flexibilização e desregulamentação das leis do trabalho. Constatado isto, formulou-se o problema desta pesquisa da seguinte forma: até que ponto a flexibilização e a desregulamentação do Direito do Trabalho descaracterizam a tutela jurídico-social do trabalhador?

Como hipótese a este problema, tem-se que a flexibilização do Direito do Trabalho afronta os princípios fundamentais deste ramo jurídico e, assim, descaracteriza a tutela jurídico-social do trabalhador. Para a sua comprovação, utilizou-se algumas variáveis essenciais, tais como os princípios do Direito do Trabalho; a tutela jurídico-social e sua descaracterização; o contrato individual de trabalho; a flexibilização e a desregulamentação do Direito do Trabalho; modificações sócio-econômico-políticas contemporâneas a partir dos períodos de desenvolvimento capitalista; as modificações implantadas na concepção contratual mínima a partir do fenômeno da *flexibilização* do Direito do Trabalho.

Justifica-se este trabalho em função da necessidade de um olhar crítico à *flexibilização* do Direito do Trabalho. Atualmente, difunde-se esta como a única via de modernização ou de adaptação do ordenamento jurídico trabalhista às novas necessidades do mercado capitalista de trabalho. De acordo com este entendimento, a legislação trabalhista – ou o Direito do Trabalho – estaria ultrapassada e impossibilitada de regular satisfatoriamente as relações de trabalho em função de novas condições advindas ao mercado de trabalho.

No entanto, esta pesquisa abre a possibilidade para um novo enfoque do tema. Parte, em primeiro lugar, do pressuposto de que os meios de regulação estatal estão intimamente ligados com o desenvolvimento e as lógicas de desenvolvimento do sistema capitalista. Em segundo lugar, de que o sistema capitalista se desenvolve a partir de longos ciclos de retração (crise) e de expansão (crescimento), e a passagem daquele para este dá-se a partir de estratégias de acumulação orientadas historicamente pela lógica da economia de mercado.

Sendo assim, a *flexibilização* do Direito do Trabalho, a partir deste ângulo de observação, seria apenas um elemento de uma estratégia, dentre outras possíveis, concebidas para a superação de uma crise do sistema capitalista. Esta estratégia, ao ser imposta pelo princípio regulador dominante do projeto sociocultural da Modernidade – o Princípio do Mercado – obedeceria a uma lógica que lhe é particularmente interessante, qual seja, a lógica da concentração do crescimento econômico. Em termos práticos, esta estratégia repercutiria na dogmática jurídica de modo a descaracterizar um determinado ramo do Direito – o Direito do Trabalho e sua lógica de tutela à relação de trabalho que dá ênfase à proteção do trabalhador –

e fazer surgir o que pode-se chamar de um *novo ramo do Direito*, com uma lógica ainda voltada para a tutela da relação de trabalho, mas agora dando ênfase, de forma imediata, à flexibilidade do quadro de empregados e, de forma mediata, à proteção dos interesses da empresa ou do Capital.

Uma nova perspectiva como esta, ao apresentar a *flexibilização* do Direito do Trabalho como parte de uma estratégia orientada primordialmente por um determinado grupo de interesses, abre espaço para o debate acerca de novas estratégias apresentadas por outros grupos que privilegiem outros interesses que não especificamente os do Capital. Estas novas estratégias deveriam partir de novas conquistas e de novos direitos que buscassem a justiça social, e não da desconstrução de conquistas pretéritas, o que norteia para o que pode ser chamado de *legitimação do dano ou da injustiça social*. Em outras palavras, abrir-se-ia espaço para novas estratégias que obedecessem à lógica da distribuição, da solidariedade e do bem estar social.

Como objetivo geral desta pesquisa, pretende-se verificar se a *flexibilização* e a desregulamentação do Direito do Trabalho afrontam diretamente o princípio de tutela jurídico-social presente na lógica deste ramo jurídico, descaracterizando-o e proporcionando o agravamento da condição social do ser humano trabalhador.

Para persegui-lo, dividiu-se a pesquisa em quatro capítulos. No primeiro, denominado "*Considerações sobre o Direito do Trabalho*", procurou-se abordar este ramo jurídico desde seu surgimento, ressaltando alguns dos seus aspectos que consubstanciam a lógica de regulação tutelar do trabalhador no contexto do sistema capitalista, seja no cenário internacional, seja no Brasil. Para tanto, está subdividido em quatro partes: "*Características do trabalho enquanto objeto do Direito do Trabalho*", "*Contexto sócio-político-econômico no período de surgimento do Direito do Trabalho*", "*A hiperdimensão do Estado brasileiro e sua relação com o Mercado e com os atores sociais na formação capitalista brasileira*", e finalmente "*O Direito do Trabalho brasileiro como regulação estatal tutelar do trabalhador*", que, por sua vez, subdivide-se em "*Pacto de classes no capitalismo organizado e regulação tutelar do trabalhador*" e em "*Alcance do pacto de classes no Brasil*".

No segundo capítulo, denominado "*Caracterização Tutelar do Direito do Trabalho*", procurou-se abordar, mais especificamente, como se apresentam algumas instituições jurídicas que traduzem a lógica tutelar no Brasil, tais como os princípios de Direito do Trabalho e o contrato individual de trabalho legal ou *standard*. Para tanto, está dividido em duas partes. A primeira, denominada "*Princípios que fundamentam a lógica tutelar do trabalhador no Direito do Trabalho*", se subdivide em "*O princípio na relação sistêmica entre o direito e a sociedade*" e "*Os princípios do Direito do Trabalho*". A segunda parte, denominada "*Cristalização da lógica tutelar no contrato individual de trabalho*", subdivide-se, por sua vez, também em duas partes: "*Caracterização da relação de emprego tutelável pelo Direito do Trabalho*" e "*A lógica tutelar no contrato individual de trabalho*".

No terceiro capítulo, procurou-se examinar aspectos do processo de transformações socio-político-econômicas do desenvolvimento capitalista que dão suporte ao fenômeno de descaracterização da regulação tutelar do trabalhador. Denominado "*O Colapso do Pacto de Organização Jurídico-social*", divide-se em três partes. A primeira denomina-se "*Crise do fordismo e ascensão dos paradigmas de organização produtiva flexíveis*". A segunda denomina-se "*Aspectos sócio-político-econômicos no capitalismo desorganizado*", e por sua vez subdivide-se em duas partes: "*A globalização*" e "*O neoliberalismo*". A terceira e última parte denomina-se "*Reestruturação capitalista, quebra do pacto social e perda da centralidade do trabalho como categoria analítica*".

No quarto e último capítulo, intitulado "*A Descaracterização da Regulação Tutelar do Trabalhador*", procurou-se abordar a nova lógica de regulação de inserção do trabalhador no processo produtivo capitalista, como a mesma se traduz no sistema jurídico pátrio e algumas de suas conseqüências na ordem social, ressaltando seu comprometimento com a exclusão social. Por fim, procurou-se também verificar a possibilidade e a necessidade de resgate de uma lógica tutelar do trabalhador, especialmente no Brasil. Assim, está dividido em três partes. A primeira denomina-se "*O trabalhador na nova (des)ordem social estabelecida*". A segunda denomina-se "*Reformulação do modo de inserção do trabalhador no mercado de trabalho*" e subdivide-se em "*Flexibilização e desregulamentação*", em "*A nova regulação da relação de trabalho no Brasil*" e em "*A descaracterização dos meta-*

princípios tutelares". Por fim, a terceira e última parte denomina-se "*Sobre o resgate da lógica tutelar no Brasil*".

O método de abordagem utilizado foi o indutivo. Com relação aos métodos de procedimento, deu-se ênfase ao monográfico e ao estatístico. Já com relação à técnica de pesquisa, utilizou-se preponderantemente a documentação indireta, abrangendo tanto a pesquisa documental quanto a bibliográfica.

Com relação ao embasamento teórico, pode-se dizer que quatro teorias compuseram a base deste trabalho. A primeira advém de KARL MARX, que aborda a dinâmica capitalista a partir de um sistema de exploração sobre o trabalho livre. A segunda advém de JOSEPH SCHUMPETER, que percebe no sistema capitalista um movimento cíclico de retrações e de expansões, apresentando-se ao longo da história em fases bem definidas de desenvolvimentos específicos. A terceira advém do sociólogo BOAVENTURA DE SOUZA SANTOS, que vê as especificidades das etapas de desenvolvimento capitalista a partir de interconexões específicas entre os aspectos sócio-político-econômicos. Por fim, a quarta e última advém de CLAUS OFFE, que percebe em um dos estágios de desenvolvimento capitalista um grande pacto entre Capital, Trabalho e Estado, a partir do qual emerge a lógica tutelar do trabalhador no seio da dinâmica capitalista.

Ainda, pela característica interdisciplinar do tema, procedeu-se à exposição, à abordagem e à sistematização dos estudos previamente realizados à realização da pesquisa, mesmo que com enfoques distintos do jurídico-político, área de concentração específica desta pesquisa.

CAPÍTULO I

CONSIDERAÇÕES SOBRE O DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é a atividade normativa que regula a inserção do trabalho humano no processo de produção. No entanto, essa noção é por demais ampla para se caracterizá-lo, uma vez que não responde a perguntas fundamentais tais como “qual trabalho humano?” ou ainda “qual processo produtivo?”, essenciais para a abordagem pretendida. Dessa forma, inicialmente, faz-se mister uma breve abordagem acerca de alguns aspectos relevantes sobre este campo específico de atividade jurídica.

Sendo assim, este capítulo inicial compõe-se de três partes. Em um primeiro momento, será realizada uma abordagem sobre as características que compõem o trabalho objeto do Direito do Trabalho. Em um segundo momento, abordar-se-á o contexto sócio-político-econômico específico de consolidação do Direito do Trabalho. Posteriormente, deter-se-á mais especificamente no processo de implantação do capitalismo no Brasil, levando-se em conta as especificidades da cultura sócio-política brasileira em sua fase pré-capitalista, bem como a inserção dependente do país no cenário capitalista global. Por fim, concluindo esta primeira parte do primeiro capítulo, far-se-ão algumas considerações sobre a lógica tutelar do Direito do Trabalho que igualmente levarão em conta aspectos globais da sociedade capitalista no período de seu surgimento.

1.1. Características do trabalho enquanto objeto do Direito do Trabalho

O trabalho tem uma significativa importância na realização do homem enquanto ser social. “A história da realização do ser social (...) objetiva-se através da produção e reprodução da sua existência, ato social que se efetiva no trabalho.”¹ É principalmente pelo trabalho (em um sentido amplo, enquanto processo de interação com o mundo exterior), portanto, que o homem torna-se ser social, distinguindo-se dos demais seres não humanos.²

Segundo LUKÁCS, o trabalho provoca uma dupla transformação do homem. Por um lado, o homem que trabalha transforma-se pelo seu trabalho, pois atua sobre a natureza, subordinando suas forças ao seu próprio poder. Por outro lado, os objetos e forças da natureza são transformados em meios, instrumentos, matérias-primas.³

No entanto, embora pareça a todos compreensível a categoria *trabalho* como “uma das formas elementares de ação dos homens”⁴, indispensável para a realização destes enquanto seres sociais, seu conteúdo sofre variações conforme o período histórico em que aparece. Diante disso, pode-se referir que o trabalho enquanto objeto do Direito do Trabalho apenas se define por completo já na era capitalista, caracterizando-se por ser produtivo, prestado livremente, por conta alheia, de forma subordinada e não eventual.

Em seu primeiro estágio de desenvolvimento, o homem realizava o trabalho apenas como esforço complementar da natureza. Era o estágio da economia isolada e extrativa. Não era apenas o trabalho em si que apresentava essa forma

¹ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? – Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 1997, p. 121.

² Isto porque “(...) o ser humano tem ideado, em sua consciência, a configuração que quer imprimir ao objeto do trabalho, antes de sua realização”, o que acaba por ressaltar a “(...) capacidade teleológica do ser social”. ANTUNES, Ricardo. *Idem*, *ibidem*.

³ Cf. LUKÁCS, Georg. **Ontologia do Ser Social – Os princípios Ontológicos Fundamentais de Marx**. São Paulo: Ciências Humanas, 1979, p. 16.

⁴ ALBORNOZ, Suzana. **O que é Trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1986, p. 08.

simplificada de complementação, mas a própria economia humana. Não havia excedentes ou concentração de riqueza, e o trabalho realizava-se na exata medida para a subsistência do homem.

Como estágio seguinte ao das economias isoladas e extrativas, houve o desenvolvimento da economia agrícola. Com a agricultura, deu-se a sedentarização do homem, bem como a consolidação da noção de propriedade (posse sobre a terra e sobre o resultado do trabalho sobre a mesma) e de produto excedente. Criaram-se, assim, as condições para a existência de classes e de dominação de classe, sintetizadas no seguinte pensamento:

“Se eu trabalho esta terra com as minhas mãos, minha aplicação e a força de meus músculos, tenho a sensação de que me pertence o grão dela colhido, resultado daquele meu empenho e dispêndio de força. Reivindicarei a posse ou o direito de domínio e determinação sobre o produto deste pedaço de terra que cultivei. Do que planto, como e alimento meus filhos. E se me sobra alguma coisa, levo-a para trocar com o vizinho: minha sobra de milho por sua sobra de trigo ou leite de cabra. Mas se o vizinho domina um território mais vasto, e as suas sobras superam as de toda a vizinhança, as nossas trocas se tornam desiguais e geram um novo excedente, de onde nossas relações se instalam na desigualdade.”⁵

A partir de então, identificava-se o trabalho como *produtivo*, ou seja, que produz excedentes para a geração de riquezas, garantindo a subsistência daquele que o realiza.

A idéia de que o homem se faz a si mesmo e se eleva como ser humano pelo labor é moderna, alheia às concepções greco-romana e judaico-cristã de trabalho. Na Antigüidade greco-romana, por exemplo, a palavra trabalho carregava a conotação de fardo, pena, enquanto a virtude humana estava atrelada à noção de ócio. O homem somente teria condições de atingir a virtude da emancipação se dispusesse de tempo livre para desfrutar os benefícios da vida ou dedicar-se à vida política da comunidade – e, portanto, bens suficientes e mão-de-obra escrava que suportassem esta condição – sendo que o trabalhador – ou seja, a pessoa que realizava os trabalhos manuais necessários para a manutenção da comunidade – era tido como socialmente inferior⁶.

⁵ ALBORNOZ, S. Op. cit., p. 19.

⁶ Refiro-me não somente ao escravo, sequer considerado pessoa humana, mas também aos artesãos, artistas e até mesmo comerciantes que, privados de posses, eram tidos na hierarquia social como inferiores. Vide VEYNE, Paul. **História da Vida Privada**. São Paulo: Cia. das Letras, 1998, p. 123-139.

Outra corrente de tradição sobre a concepção de trabalho, dominante na filosofia e na cultura medievais, era a judaico-cristã. A cultura medieval ocidental caracterizava-se por uma compreensão mítico-religiosa do mundo, em que a natureza se convertia em uma grande sociedade - a sociedade da vida – regida por um conjunto de explicações metafísicas reveladas pela Igreja Católica. Sendo assim, o homem não ocupava um lugar destacado no mundo, pois fazia parte dele como mais um de seus membros viventes: encontrava-se preso e determinado pelas explicações de caráter teológico. Nesse sentido, a cultura da Modernidade veio a representar um processo de *desencantamento* do mundo.

Nesse contexto filosófico e cultural, o trabalho era concebido como uma *pena* a qual o homem estava *condenado* pelo pecado. Como se apreende do Velho Testamento, por terem perdido a inocência original do paraíso, Adão foi condenado a ganhar o seu pão com o suor de seu rosto, assim como Eva foi condenada às dores do trabalho de parto. Dessa forma, produto de um mundo imperfeito, o trabalho não era digno por si mesmo.

Foi somente com a eclosão da Modernidade que houve uma re-significação do trabalho humano fundamental para se entender o trabalho enquanto objeto do Direito do Trabalho. O projeto sociocultural da Modernidade procurou romper a cultura medieval e estabelecer o homem como centro e explicação de si e do mundo, a partir de si mesmo. Apresentou-se, dessa forma, centrado no princípio da subjetividade⁷, alicerçado basicamente no individualismo do homem e na autonomia deste para agir no mundo e de pensar o mundo.

Em termos de marcos históricos, os acontecimentos que concorreram para a eclosão do princípio da subjetividade foram a Reforma Protestante, a Ilustração⁸ e a Revolução Francesa.

⁷ A subjetividade humana na Modernidade transforma o mundo real naquilo que é apreensível pela razão humana, ou seja, explicável a partir das categorias e dos signos próprios da racionalidade do homem. Vide CASULLO, Nicolás (org.). **El Debate modernidad- posmodernidad**. 2. ed. Buenos Aires: Puntosur, 1989, p. 26.

⁸ Seguindo a argumentação de ROUANET, utilizamos a expressão “Ilustração” diferentemente da expressão “Iluminismo”. Segundo este autor, a Ilustração representa “(...) a corrente de idéias que floresceu no século XVIII”, enquanto que o Iluminismo designa “(...) uma tendência intelectual, não limitada a qualquer época específica, que combate o mito do poder a partir da razão. Nesse sentido, o Iluminismo é uma tendência trans-epocal, que cruza transversalmente a história e que se atualizou na Ilustração, mas não começou com ela, nem se extinguiu no século XVIII. A Ilustração aparece assim como uma importantíssima realização

Pela Reforma Protestante (1517), impulsionada por Martinho Lutero, houve o declínio da mediação institucionalizada da Igreja Católica entre o sujeito e a verdade. Dessa forma, iniciaram as condições para um processo de secularização do mundo:

“(...) a fé tornou-se um processo objetivo e consciente do próprio espírito, estabelecendo-se a soberania do sujeito. A partir disso cada um deve realizar em si mesmo a obra da reconciliação, pois o espírito subjetivo tem que acolher o espírito de verdade em si e o abrigar. Destruuiu-se, pois, a mediação institucionalizada (pela Igreja antiga) do sujeito com Deus, e a Bíblia tornou-se o fundamento da nova Igreja Cristã. Daí que cada um pôde instruir-se com ela e então determinar-se a si e à sua consciência por si mesmo.”⁹

Tem-se, assim, que, com a Reforma Protestante, o trabalho sofreu uma re-significação dentro do cristianismo. Passou a representar a base e a chave da vida. Embora ainda representasse a conseqüência da “degradação” do homem, Lutero pregava que todo aquele capacitado para trabalhar tinha o dever de fazê-lo, pois o ócio era uma “evasão antinatural e pernicioso”. Ao manter-se pelo trabalho, o homem estaria servindo ao próprio Deus. A profissão passou a representar uma vocação diretamente determinada pela vontade divina e, portanto, um caminho religioso para a salvação¹⁰. Em outras palavras, o trabalho passou a ser visto como virtude, obrigação ou até mesmo compulsão.¹¹

Com a Ilustração, o mundo deixou de ser um sistema de relações com explicações de caráter teológico e tornou-se um sistema de leis passíveis de reconhecimento pela Razão¹². A partir desta visão, seria justamente este

histórica do Iluminismo, certamente a mais prestigiosa, mas não a primeira, nem a última. Antes da Ilustração, houve autores iluministas, como Luciano, Lucrécio e Erasmo; depois dela, autores igualmente iluministas como Marx, Freud e Adorno.” ROUANET, Sergio Paulo. **As Razões do Iluminismo**. 3 reimp. São Paulo: Cia. das Letras, 1992, p. 28.

⁹ PARDO, David Wilson de Abreu. **Caminhos do Constitucionalismo no Ocidente: Modernidade, Pós-modernidade e Novos Conceitos**, p. 04. Texto não publicado.

¹⁰ Vide WEBER, Max. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**. 13. ed. São Paulo: Pioneira, 1999, p. 52-62.

¹¹ Vide ALBORNOZ, S.. Op. cit., p. 53.

¹² Razão pode ser entendida como propriedade ou capacidade inerente ao homem, de conhecimento lógico e objetivo do mundo. Este modo de conhecer, por estar desvinculado do ser que conhece (objetivo), seria imparcial e universal e, portanto, a única forma de conhecimento capaz de estabelecer a informação segura ou a verdade absoluta. O conhecimento Moderno por excelência, portanto, está intimamente relacionado às noções de *doxa* e *logos* da filosofia grega. *Doxa* é o mundo da aparência, dos fatos. *Logos* é o mundo das idéias, da verdade. Através do *logos* – da idéia, do pensar e, portanto, da Razão – se ultrapassa a *doxa* (aparência de realidade - e se atinge a verdade, a essência da realidade. Vide PLATÃO. **Diálogos III – A República**. Rio de Janeiro: Globo, [19 - -?].

reconhecimento do mundo e de suas leis que tornariam o homem livre para agir em busca de sua emancipação.

Nesse período, a concepção de trabalho sofreu profundas mudanças. Quando o homem afirmou-se como agente ativo no conhecimento e na transformação do mundo, o trabalho passou a ser um meio de interação entre o homem e sua atividade criativa e criadora sobre o mundo. “As nascentes relações capitalistas e o desenvolvimento da ciência e da técnica acarretam uma nova atitude com relação às atividades humanas vinculadas à transformação da natureza(...)”¹³ Longe de escravizá-lo, o trabalho passou a ser condição necessária para a emancipação do homem.

A Revolução Francesa (1789) teve por significado a necessidade de afirmação da Razão, bem como do indivíduo livre por meio da universalização do pensamento jurídico-político. Teve, portanto, o importante papel histórico de inscrever o discurso da Ilustração nos aspectos político e social¹⁴. Nesse sentido, apresentou-se como uma revolução pela consolidação da construção racional dos direitos básicos e universais dos homens. Com a sedimentação do lema revolucionário *Igualdade, Liberdade e Fraternidade*, o trabalho afirmou-se como uma instituição própria dos homens livres. Assim, neste fantástico período da história humana, houve a consagração do trabalho como atividade *livremente prestada*.

Com a ascensão da classe burguesa ao poder sócio-político e a posterior sedimentação do modo de produção capitalista, percebem-se os derradeiros fatores para o surgimento do trabalho enquanto objeto do Direito do Trabalho. O primeiro deles foi a separação entre a propriedade dos meios de produção e o trabalhador, propiciada com a transição do modo de produção artesanal para o modo de produção fabril. A partir de então, na feitura de um determinado bem, o produtor passou a não mais realizar todo o processo de fabricação; surgiram no cenário social a figura do proprietário dos meios de produção – titular do empreendimento econômico – e a dos trabalhadores produtores – titulares da técnica de fabricação e contratados pelo proprietário dos meios de produção.

¹³ ALBORNOZ, S.. Op. cit., p. 59.

¹⁴ Nesse sentido, vide CASULLO, N.. Op. cit., p. 27.

Segundo Marx, conforme explica ANTUNES, com a era capitalista, o trabalho é degradado, tornando-se *estranhado*¹⁵. Converte-se em meio necessário de subsistência, em mercadoria necessária para a realização de outra mercadoria.¹⁶ “O que deveria ser a forma humana de realização do indivíduo reduz-se à única possibilidade de subsistência do despossuído”¹⁷. Como consequência desta forma de trabalho, há a *desrealização do ser social*. “O resultado do processo de trabalho, o produto, aparece junto ao trabalhador como um ser alheio, como algo estranho ao produtor. Tem-se, então, que essa realização efetiva do trabalho aparece como desefetivação do trabalhador.”¹⁸

O processo de estranhamento efetiva-se também no ato de produção, e não apenas no resultado da produção. Expressa-se em uma relação social fundada na propriedade privada dos meios de produção, típica da era capitalista. “Estranhado frente ao produto do seu trabalho e frente ao próprio ato de produção da vida material, o ser social torna-se estranho frente a ele mesmo (...). O homem se converte em um simples meio para outro homem (...). Não se verifica o momento de identidade entre o indivíduo e o gênero humano – isto é, o homem **vivendo para-si-mesmo conscientemente como gênero** -, mas o seu contrário.”¹⁹

Outro fator muito importante para se entender o trabalho objeto do Direito do Trabalho foi a posterior separação entre o planejamento e a execução de um objeto, consolidada pelo paradigma de organização produtiva fordista/taylorista, já a partir do início do século XX. Taylor propôs uma mudança substantiva na organização do trabalho baseada na separação entre aqueles que executam e aqueles que planejam o trabalho. Pelos seus propósitos, cada tarefa deveria ser meticulosamente

¹⁵ Ricardo Antunes utiliza a expressão *estranhamento* em substituição à expressão *alienação*. Segundo o autor, alienação “(...) é um aspecto ineliminável de toda objetivação, [enquanto] o estranhamento refere-se à existência de barreiras sociais que se opõem ao desenvolvimento da personalidade humana. (...) Em outras palavras, o desenvolvimento das forças produtivas acarreta necessariamente o desenvolvimento da capacidade humana, mas – e aqui emerge plasticamente o problema do estranhamento – o desenvolvimento da capacidade humana não produz necessariamente o desenvolvimento da personalidade humana, mas, ao contrário, pode desfigurá-la e aviltá-la.” ANTUNES, R.. **Adeus ao Trabalho?**, p. 124.

¹⁶ Segundo KURZ, com a Modernidade capitalista, o valor econômico assume uma idolatria fetichista, e o trabalho, de mero intercâmbio entre o homem e a natureza, passa a representar uma compulsividade enquanto produtor de valores de troca (mercadorias) indispensáveis à dinâmica capitalista. Assim, o trabalho adquire um *ethos* próprio, convertendo-se em fim em si mesmo, forma de exploração e de perseguição do lucro. Vide KURZ, Robert. **O Colapso da Modernização**. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1993, p. 21-29.

¹⁷ ANTUNES, R.. **Adeus ao Trabalho?**, p. 124.

¹⁸ ANTUNES, R.. *Idem*, *ibidem*.

¹⁹ ANTUNES, R.. *Idem*, p. 126. Grifado em original.

estudada antes de ser adjudicada ao trabalhador. O departamento de planificação, assim, passaria a concentrar todos os poderes e todos os conhecimentos tradicionais que possuíam os trabalhadores. Estes conhecimentos, após a sedimentação das idéias de Taylor, passariam a ser tabulados e quantificados até serem reduzidos a regras e procedimentos fixos. Houve, portanto, uma fragmentação e uma especialização das tarefas na produção.

Em suma, com a consolidação do modo de produção fordista, houve também a separação entre o agente produtor, a técnica de produção e o *objeto produzido*. Dessas mudanças, pode-se apreender o acentuamento do processo de *estranhamento* da força de trabalho pelo trabalhador a partir da *mercadorização* do trabalho:

“A alienação objetiva do homem do produto e do processo de seu trabalho é uma consequência da organização legal do capitalismo moderno e desta divisão social do trabalho. Em primeiro lugar, é uma auto-alienação: o trabalhador vende seu tempo, sua energia, sua capacidade a outrem. (...) A empresa impessoal aliena o pessoal no indivíduo. Se em cada pedaço da produção um trabalhador faz o seu trabalho, o processo total sendo indivisível, o produto e o mesmo trabalho são alienados do produtor.”²⁰

Assim, o trabalho, com o modo de produção capitalista, passa a ser prestado *por conta alheia*, ou seja, para o proprietário dos meios de produção, e a característica produtividade que o marca basicamente se reduz ao pagamento, por parte deste, de remuneração como contraprestação à energia gasta pelo trabalhador. Passa também a ser prestado de *forma subordinada*, não apenas juridicamente ao empregador - que, dono do empreendimento econômico, tem o direito de *impor* as condições de trabalho dentro de sua propriedade²¹ – mas também socialmente ao modo de produção capitalista – que fragmenta o processo de produção, retira do trabalhador a tecnologia de produção e inicia um processo de separação entre produto e produtor.

Além do mais, com o processo de divisão e de especialização de tarefas na produção capitalista, o fim último na execução produtiva passa a ser não o produto

²⁰ ALBORNOZ, S.. Op. cit., p. 35-36.

²¹ A subordinação jurídica do empregado na relação de trabalho revela-se modernamente principalmente no seu estado de disponibilidade frente ao poder de comando do empregador, ou seja, no poder jurídico deste para regulamentar a relação de trabalho, dirigir (distribuir, orientar e fiscalizar) a prestação pessoal do serviço, disciplinar (poder punitivo) a relação de trabalho e adequar a prestação pessoal de serviços às necessidades da empresa (*jus variandi* do empregador). Vide CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 1999, p. 107-111.

final, mas uma tarefa específica – cujas somas comporão o produto final. Esta característica, aliada à necessidade de expansão de um mercado consumidor com vistas a atender as necessidades de concentração e de centralização²² próprias do sistema capitalista, tornam o trabalho *não eventual*, pois o fim último do trabalho deixa de ser o produto em si mesmo, e passa a ser a execução de uma tarefa específica inserida naturalmente no contexto de uma produção contínua de larga escala (produção em massa). Ou seja, o trabalhador é contratado visando a prestação do trabalho em si mesma (o mero desprendimento da energia humana como objeto do contrato), não o seu produto final.

1.2. Contexto sócio-político-econômico no período de surgimento do Direito do Trabalho

Como visto, o trabalho objeto do Direito do Trabalho – qual seja, produtivo, prestado livremente, por conta alheia, de forma subordinada e não eventual²³ – apenas aparece com a (e dentro da) era capitalista. Assim, pode-se dizer que o Direito do Trabalho é um direito próprio do modo de produção capitalista e, portanto, está essencialmente vinculado ao desenvolvimento deste. Nesse sentido, o Direito do Trabalho não pode se pretender revolucionário de modo a perquirir a derradeira emancipação do trabalhador, uma vez que está atrelado a um contexto sócio-político-econômico que lhe estabelece limites de possibilidades.

²² “A concentração é um processo que consiste no aumento do capital das unidades empresariais, pela capitalização da mais-valia ali produzida. Ao passo que a centralização é o processo através do qual se realiza a reunião de capitais individuais diversos em um só. São duas tendências fundamentais na acumulação capitalista.” IANNI, Octávio. **Estado e Capitalismo**. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1989, p. 18

²³ Esta caracterização não é pacífica. OLEA, por exemplo, caracteriza o trabalho objeto do Direito do Trabalho como sendo o trabalho humano produtivo, por conta alheia e livre. O autor não contempla a característica da não-eventualidade, e a subordinação seria apenas uma decorrência da prestação à pessoa alheia. Preferiu-se, no entanto, outra classificação, pelo entendimento de que a não-eventualidade é uma característica essencial para a doutrina clássica do Direito do Trabalho, especialmente no Brasil, e de que a subordinação é uma característica autônoma e distinta da prestação por conta alheia, embora com esta intimamente relacionada. Vide OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 1984, p. 15-60.

Posto isso, pode-se dizer que, para se entender o desenvolvimento e a consolidação do Direito do Trabalho - um ramo jurídico voltado para regular uma determinada relação de trabalho tipicamente capitalista - é necessário partir de algumas noções iniciais sobre o capitalismo.

Em primeiro lugar, é importante referir que o sistema capitalista, independentemente de seus estágios de desenvolvimento, tem como cernes a *geração* e a *acumulação* de valor. Estes processos de geração e de acumulação, por sua vez, têm na *exploração do trabalho* e na *circulação* de mercadorias alguns de seus principais elementos²⁴.

Segundo MARX, mercadoria é a forma elementar de riqueza. Uma mercadoria, por sua vez, possui um valor de uso e um valor de troca. O primeiro é aferido com base em uma utilidade determinada pelas propriedades desta mercadoria, que apenas realiza-se com o consumo. Já o valor de troca, por sua vez, é aferido com base no trabalho corporificado na mercadoria. Este trabalho não é o individual, de um artesão "X" individualmente considerado, mas o trabalho abstrato, socialmente considerado, suficiente para transformar um objeto e conferir-lhe valor de uso e, posteriormente, valor de troca.²⁵

No sistema capitalista, o valor de troca constitui-se em categoria central. Primeiro, porque esse sistema tem como primado a acumulação de riqueza, a partir da geração de valores. Segundo, porque, com a hipertrofia da lógica de mercado, a noção de valor reduz-se ao seu valor de troca, ou seja, à capacidade de uma mercadoria gerar riqueza a partir de sua circulação²⁶. Sendo este valor de troca nuclear no sistema capitalista e determinado a partir do trabalho empreendido em uma mercadoria, tem-se que o processo de trabalho é um elemento central no sistema capitalista. Da mesma forma, a regulação que incide sobre o processo de

²⁴ Vide MARX, Karl. **O Capital – Crítica da Economia Política**. 11. ed. São Paulo: 1987, p. 165.

²⁵ Vide MARX, Karl. *Idem*, p. 41-48.

²⁶ Vide MARX, Karl. *Idem*, p. 96; ANTUNES, R.. **Adeus ao Trabalho?**, p. 76-77; e HUBERMAN, Leo. **História da Riqueza do Homem**. 21. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1986, p. 258-270.

trabalho, interferindo na variação da produtividade do trabalho, é igualmente um elemento fundamental no sistema capitalista²⁷.

Segundo MARX, a formação do capital exprime-se na fórmula geral de circulação “Dinheiro – Mercadoria – Dinheiro” (“ $D - M - D$ ”). Conforme esta fórmula, o capitalista compra uma determinada mercadoria e depois a revende por um preço superior ao inicialmente gasto. Assim, neste processo de circulação, o Dinheiro, inicialmente empregado na compra da mercadoria, transforma-se em “ x ” Dinheiro, sendo “ x ” a diferença quantitativa do Dinheiro inicialmente gasto com o Dinheiro recebido com a circulação (venda) da mercadoria.²⁸

A este acréscimo ou excedente sobre o valor primitivo da mercadoria no processo de circulação MARX chamou *mais-valia*²⁹. No entanto, o processo “ $D - M - D$ ” não explica totalmente a formação do capital; afinal, se “ A ” pega seu dinheiro “ D ”, compra a mercadoria “ M ” e a revende para “ B ”, recebendo “ $x D$ ”, houve neste processo de circulação apenas a *transferência* (e não a criação) do valor “ x ” de “ B ” para “ A ”. Há, portanto, um outro elemento para explicar a formação do capital, qual seja, a *exploração da força de trabalho*³⁰.

A mudança do valor da mercadoria que gerará, na circulação, a mais-valia ocorre na primeira parte do processo “ $D - M - D$ ”, ou seja, no processo “ $D - M$ ”. Nesta etapa da circulação, o capitalista procura acrescentar valor de uso à mercadoria, que refletir-se-á no seu valor de troca. Para tanto, utiliza-se da força de trabalho juridicamente livre e disponível que, na sociedade capitalista, apresenta-se como uma mercadoria qualquer a ser adquirida pelo capitalista. Ao contratar a força de trabalho e empregá-la na mercadoria inicialmente comprada, esta adquire mais valor de uso, que se refletirá no valor de troca.

²⁷ Como esta regulação, a partir do capitalismo organizado, passou a ser realizada pelo Direito do Trabalho, este acabou constituindo-se em um elemento diretamente relacionado à dinâmica capitalista que, ao transformar-se, transforma aquele. Uma vez que o Direito do Trabalho incide imediatamente sobre o processo exploratório nuclear do sistema capitalista, acaba tornando-se extremamente sensível a qualquer movimento ou processo de expansão do capital.

²⁸ Vide MARX, Karl. **O Capital**, p. 165-175.

²⁹ Vide MARX, Karl. *Idem*, p. 170.

³⁰ “Por força de trabalho ou capacidade de trabalho compreendemos o conjunto das faculdades físicas e mentais, existentes no corpo e na personalidade viva de um ser humano, as quais êle põe em ação tóda a vez que produz valôres-de-uso de qualquer espécie.” MARX, Karl. *Idem*, p. 187.

Assim, o processo de extração de mais-valia ocorre no momento de utilização da força de trabalho. Ao contratá-la, o capitalista apropria-se de uma parte de seu valor, e aqui é gerada a mais-valia. A parte do processo de trabalho em que o trabalhador produz apenas o valor de sua força de trabalho, ou seja, o valor dos meios de sua subsistência e reprodução, chamou MARX de *trabalho necessário*. Já o período do processo do trabalho em que o trabalhador opera além do limite do trabalho necessário, gerando a mais-valia, chamou MARX de *trabalho excedente*.³¹

Esta dinâmica de exploração de força de trabalho vem, ao longo da história, apresentando-se em um contexto de extrema dinamicidade. Segundo SCHUMPETER, o sistema capitalista apresenta-se em uma configuração cíclica, ou em outras palavras, como um fenômeno cíclico de longos e inerentes períodos de crescimento e de retração³². Estes ciclos longos, por sua vez, diferem-se de ciclos curtos, ocasionados por fatores extraordinários, como desastres naturais, guerras, etc..

Como já afirmado anteriormente, o capitalismo volta-se substancialmente para a criação e a acumulação de valores (capital). É justamente para satisfazer estes objetivos que o sistema desenvolve uma determinada organização do sistema produtivo. No entanto, toda estruturação produtiva possui uma limitação em seus objetivos de produção e de acumulação de valores e, uma vez saturada em sua finalidade, inicia-se um período de retração (crise) do sistema.

Uma vez constituído um período de retração capitalista (fim de um longo ciclo de expansão), o sistema, a fim de buscar a sua adaptação e sobrevivência diante da crise instaurada, condiciona uma reconfiguração da organização produtiva. Deste modo, incorporam-se novas formas de extração de mais-valia, ou de produção e concentração de riqueza e, assim, concentram-se os fundos necessários para o financiamento de um novo período de crescimento econômico.

No entanto, na dinâmica social ocidental, o capitalismo se hiperdimensionou de tal maneira, que deixou de se traduzir em um mero modo ou organização de

³¹ MARX, Karl. Op. cit., p. 242.

³² Vide SCHUMPETER, Joseph Alois. **A Teoria do Desenvolvimento Econômico**. São Paulo: Abril Cultural, 1982, p. 141-168.

produção, para se configurar em uma verdadeira sistemática de organização social. A estrutura produtiva tipicamente capitalista acabou determinando uma teia de relações sociais que ultrapassam à esfera da produção e determinam uma série de valores determinantes da vida social. Sendo assim, estes períodos capitalistas acabam se traduzindo em verdadeiros estágios de desenvolvimento sócio-político-econômico.

No plano histórico, pode-se visualizar três estágios de desenvolvimento do sistema capitalista³³. Cada um destes estágios – quais sejam, o *capitalismo liberal*, o *capitalismo organizado* e o *capitalismo desorganizado*³⁴ – possui uma configuração específica determinada a partir de como se apresentam e de como se inter-relacionam os aspectos sociais, políticos e econômicos. Daí a conclusão de que, para se entender o contexto que conduziu ao surgimento do Direito do Trabalho, deve-se inicialmente entender como se configuram estes aspectos ao longo dos seus estágios de desenvolvimento.³⁵

Segundo BOAVENTURA SANTOS, o capitalismo liberal cobre todo o século XIX. Neste período, embora esteja consagrada a idéia de um desenvolvimento harmonioso entre Estado, Mercado e atores sociais, observa-se, na realidade, o seguinte quadro:

a) uma hipertrofia do Mercado, patente, por exemplo, no grande desenvolvimento da indústria e na conversão da complexa filosofia política liberal em um princípio unidimensional – o *laissez faire*;

b) uma redução da sociedade civil, que passa a ser concebida como a agregação competitiva de interesses particulares, em que o indivíduo, formalmente

³³ Esta visualização dá-se a partir de uma perspectiva dos países centrais do cenário capitalista global. Embora os países periféricos, atualmente chamados emergentes, não obedeçam a mesma cronologia, sua inserção subordinada no cenário global torna necessária esta análise.

³⁴ Vide SANTOS, Boaventura de Souza. **Pela Mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1996, p. 75-93.

³⁵ Segundo BOAVENTURA SANTOS, o projeto sociocultural da Modernidade baseia-se na articulação do que o autor chama de princípios reguladores: o Mercado, como princípio econômico; o Estado, como princípio político, e a Comunidade, como princípio social. Como o capitalismo, neste projeto, se transforma de mero modo de produção para verdadeiro sistema de organização social predominante, acaba se revelando, em seus períodos de desenvolvimento, a partir das especificidades de cada um destes princípios, bem como de suas inter-relações específicas. Vide SANTOS, B. de Souza. *Idem*, p. 76-80; e também FERREIRA, Nilda Teves. **Cidadania: uma questão para a educação**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993, p. 30-31, 80-84 e 143.

livre e igual, soberano em sua autonomia de vontade, é eleito o elemento constitutivo básico;

c) e um desenvolvimento ambíguo do Estado, caracterizado contraditoriamente como *mal necessário*, sob a pressão dos dois movimentos anteriores.³⁶

Com base nesta abordagem, pode-se dizer que, com relação ao mundo do trabalho, a junção destes fatores consolidou grandes injustiças aos trabalhadores³⁷, ainda não reconhecidos como hipossuficientes e, portanto, necessitados de tutela jurídico-social específica. A concepção individualista da sociedade impediu o surgimento de laços orgânicos para se reconhecer a desigualdade social que fundamenta o movimento operário. A hipertrofia do Mercado, consubstanciada na concepção então hegemônica do *laissez faire*, colocou o trabalhador em grande desvantagem na negociação de condições de trabalho quando em comparação com o empregador (Capital). E o desenvolvimento abstencionista do Estado - identificado com a lógica de Mercado (também em função do *laissez faire*) – apenas fizeram legitimar condições de trabalho manifestamente desumanas, pois reconhecidas como juridicamente válidas (e, portanto, legitimadas pela ação do Estado) em função da existência de um contrato realizado por pessoas tidas como livres e iguais em sua autonomia de vontade.

Foi no período do capitalismo liberal que houve a sedimentação da racionalidade jurídica contratualista tipicamente burguesa. Influenciada pela lógica hiperdimensionada do Mercado, esta racionalidade partia do pressuposto de que as relações sociais eram impulsionadas basicamente por indivíduos livres que se inter-relacionavam em um grande cenário de trocas igualitárias. Nesse sentido, a racionalidade jurídica consolidou o contrato como *super-metáfora* jurídico-política³⁸.

³⁶ Vide SANTOS, B. de Souza. *Pela Mão de Alice*, p. 80-81.

³⁷ Sobre as condições de degradação do ser humano, fomentadas por este tipo de regulamentação, vide MARX, Karl. Op. cit., p. 210-345 e p. 449 e segs.

³⁸ "(...) pode-se dizer que os contratos constituem o centro do direito burguês. Os conceitos, as teorias, os princípios gerais e as regras de interpretação desenvolvidos em torno dos contratos têm ocupado um lugar central na legislação moderna, na formação dos juristas e na ideologia jurídica dominante. Além disso, a perspectiva contratual tem sido exportada para outros ramos do direito (...). (...) apesar das transformações sócio-jurídicas das últimas décadas, os contratos continuam a ser a super-metáfora, não só do direito moderno, como também da sociedade moderna em geral." SANTOS, Boaventura de Souza. *Uma Cartografia Simbólica das*

Segundo esta racionalidade jurídica burguesa, coube ao instrumento “contrato” legitimar juridicamente as relações interpessoais que se reconheciam basicamente no nível individual. Estas inter-relações tinham como premissas a igualdade de condições entre todos os indivíduos e a aptidão para a inserção no *grande cenário de trocas (mercado) tal como a vida social passou a ser concebida*. O instrumento jurídico “contrato”, nesse sentido, foi “super-metaforizado” pela hipertrofia da lógica de mercado marcante no pensamento burguês, pois o Direito nada mais fez que juridicizar aquela que, talvez, era a categoria sócio-econômica tida como mais relevante: a *circulação* de bens e mercadorias. Neste raciocínio, as relações de trabalho foram traduzidas em *mercado* de trabalho e as relações de subsistência foram traduzidas em *mercado* de consumo. Daí que a lógica jurídica de tutela à relação de trabalho desenvolveu-se a partir da lógica do contrato civil (ou seja, do Direito Civil).³⁹

Retornando à abordagem de BOAVENTURA SANTOS, o segundo período do capitalismo denomina-se capitalismo organizado, inicia-se no final do século XIX e atinge seu pleno desenvolvimento nas décadas posteriores ao pós-guerra.

Nesse período, a lógica de Mercado continuou seu grande desenvolvimento. “O princípio do Mercado continua a expansão pujante do período anterior e para isso rompe com os quadros institucionais e os limites e actuação característicos desse período, assumindo novas formas e abalçando-se a horizontes mais amplos.”⁴⁰ Esta constante expansão acabou por se traduzir em um grande desenvolvimento industrial e em uma cultura de produção e de consumo em larga escala.

Representações Sociais: prolegómenos a uma concepção pós-moderna do Direito. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, n. 24, mar. 1988, p. 156.

³⁹ Ou seja, baseada na igualdade das partes, na liberdade de contratar e na autonomia de vontade. Sobre a lógica da regulação do trabalho no primeiro período do capitalismo, afirma LA CUEVA que era marcada pelos aspectos liberal e individualista próprios do Direito Civil da época. Vide LA CUEVA, Mario de. **Derecho Mexicano dei Trabajo**. 4. ed. México: Porrúa, 1954, p. 21. Já VIANNA afirma o seguinte: “Em nome da liberdade, que não podia sofrer restrições sob o pretexto da autonomia contratual, abstinha-se entretanto, o legislador de tomar medidas para garantir uma igualdade jurídica que desaparecia diante da desigualdade econômica. ‘O nível de capacidade legal de agir, de contratar, em que se defrontavam operário e patrão, ambos iguais porque ambos soberanos no seu direito, cedia e se tornava ficção com a evidente inferioridade econômica do primeiro em face do segundo. Se a categoria de cidadão colocava os dois no mesmo plano de igualdade, não impediria essa igualdade (...) que o cidadão-proletário, politicamente soberano no Estado, acabasse, economicamente, escravo na fábrica (...)’.” SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 1993. v. I, p. 37. Grifado em original.

⁴⁰ Vide SANTOS, B. de Souza. **Pela Mão de Alice**, p. 84.

Já no que se refere à composição dos atores sociais, igualmente há uma profunda reformulação neste período. Segundo BOAVENTURA SANTOS:

“(...) o desenvolvimento industrial capitalista e a conseqüente expansão do operariado, por um lado, e o alargamento do sufrágio universal, inscrito na lógica abstrata da sociedade civil e do cidadão formalmente livre e igual, por outro, contribuem para a rematerialização da comunidade através de práticas de classe e da tradução destas em políticas de classe. São os sindicatos e as associações patronais, a negociação coletiva, os partidos operários a disputar um novo espaço político anteriormente negociado entre os partidos burgueses e oligárquicos. Este processo de rematerialização social e política é um dos aspectos mais característicos deste período e o seu dinamismo deve-se, em boa parte, às transformações na composição das classes trabalhadoras, à sua crescente diferenciação interna, às mudanças constantes dos setores produtivos privilegiados pela lógica da acumulação do capital, à importância progressiva do setor dos serviços e à conseqüente ampliação e fortalecimento social e político das classes médias.”⁴¹

Com relação ao aspecto político, pode-se afirmar que o Estado assumiu o papel de agente ativo das transformações ocorridas na dinâmica sócio-econômica, movimento perceptível na progressiva regulamentação dos mercados, na crescente intervenção estatal na regulação e institucionalização dos conflitos entre o Capital e o Trabalho, e na proliferação da legislação social. Foi, em suma, o período de consagração do Estado Social, também chamado – ora como sinônimos, ora como variantes – de Estado de Bem Estar Social ou de Estado providência.⁴² Foi, também, o período de reestruturação da racionalidade jurídica a partir das medidas ativas e promocionais realizadas pelo Estado, bem como da positivação dos Direitos Sociais⁴³.

Nesse período, pode-se afirmar, deu-se a *oficialização*⁴⁴ do Direito do Trabalho enquanto regulação tutelar do trabalhador cientificamente autônoma. A partir da

⁴¹ Vide SANTOS, B. de Souza. **Pela Mão de Alice**, p. 84.

⁴² Vide SANTOS, B. de Souza. *Idem*, p. 84-85. BOBBIO também se utiliza da nomenclatura “Estado assistencial” Vide BOBBIO, Norberto, MATTEUCCI, Nicola e PASQUINO, GIANFRANCO. **Dicionário de Política**. 9. ed. Brasília: Unb, 1997, v. I, p. 416-419.

⁴³ Conforme nos explica NORBERTO BOBBIO, o Estado liberal, essencialmente não intervencionista, marcava uma concepção basicamente privatista do Direito. Este tinha apenas a função de manter a ordem social através de normas imperativas e coativas, desenvolvendo uma função essencialmente protetor-repressiva e privilegiando um conjunto de regras de conduta de âmbito individual. Já o Estado Social desenvolve a prerrogativa de dirigir o desenvolvimento sócio-econômico, marcando o Direito com uma concepção social. Este passou, assim, a atuar de forma promocional, desenvolvendo funções de estímulo de condutas de indivíduos e grupos sociais, em antítese com a racionalidade jurídica anterior. Vide BOBBIO, Norberto. **Contribución a la Teoría dei Derecho**. Valencia: Fernando Torres, 1980, p. 274-277.

⁴⁴ DELGADO identifica pelo menos três fases de desenvolvimento “empírico-normativo” do Direito do Trabalho. “A primeira fase é a das ‘manifestações incipientes ou esparsas’, que se estende do início do século XIX (1802), com o ‘Peel’s Act’ inglês, até 1848. Esta fase se qualifica pela existência de leis dirigidas tão-somente a reduzir a violência brutal da super exploração empresarial sobre mulheres e menores. Leis de caráter humanitário, de construção assistemática.” (...) “A segunda fase do Direito do Trabalho nos países

consolidação do Estado Social, do grande desenvolvimento do capital industrial de modo a propiciar a expansão e a organização da classe operária, bem como da rematerialização social de modo a transformar a concepção de uma sociedade civil atomizada para a concepção de uma sociedade dividida em classes sociais economicamente desiguais (reconhecimento sócio-político-econômico da desigualdade de classes), surgiu uma nova forma de regulação do mercado de trabalho voltada basicamente para um caráter tutelar do trabalhador. Assim, a inserção do homem no processo produtivo deixou de ser efetivada via contrato civil e passou a ser efetivada por intermédio de um contrato específico de trabalho⁴⁵, revelando uma nova forma de regulação que tem como lógica a proteção do trabalhador.⁴⁶ Embora os países periféricos no cenário capitalista mundial, como o Brasil, não tenham seguido esta mesma seqüência em seu desenvolvimento capitalista, muitas de suas estruturas são importadas de modo a consubstanciar, mesmo que por outras vias, uma lógica protetiva, como será visto a seguir.

centrais caracteriza-se pela 'sistematização e consolidação' desse ramo jurídico especializado. Estende-se de 1848 até a 1ª Guerra Mundial. Seu marco inicial situa-se no Manifesto Comunista (1848) como também no movimento de massas denominado 'cartista', na Inglaterra e, ainda, na Revolução de 1848, na França. (...) A terceira fase do Direito do Trabalho inicia-se na I Guerra Mundial. Identifica-se como a fase da 'oficialização' do Direito do Trabalho. Seus marcos são a Constituição de Weimar e a criação da OIT (a Constituição Mexicana de 1917 lança o brilho do processo nos países periféricos ao capitalismo central). Tal fase se define como o instante histórico em que o Direito do Trabalho ganha absoluta cidadania nos países de economia central. Tal direito passa a ser um ramo jurídico absolutamente assimilado à estrutura e dinâmica institucionalizadas da sociedade civil. Forma-se a Organização Internacional do Trabalho; finalmente, a legislação autônoma ou heterônoma trabalhista ganha larga consistência e autonomia no universo jurídico do século XX". DELGADO, Maurício Godinho. **O Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 1996, p. 118-120.

⁴⁵ Délio Maranhão afirma que "A simples denominação – contrato de trabalho – revela uma atitude nova do direito quanto ao fenômeno social da prestação de trabalho. Traduz um sentido de autonomia jurídica da disciplinação contratual da relação de trabalho, que escapa às fórmulas clássicas do direito comum, que a aproximava da locação de coisas." SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**, v. I, p. 230.

⁴⁶ MAGANO, ao definir o Direito do Trabalho, afirma ser este o "(...) conjunto de princípios, normas e instituições aplicáveis à relação de trabalho e às situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador." Afirma ainda o mesmo autor que "A referência à melhoria da condição social do trabalhador indica o fundamento do Direito do Trabalho, o fim para o qual convergem suas normas e instituições." MAGANO, Otávio Bueno. **ABC do Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998, p. 10-11.

1.3. A hiperdimensão do Estado brasileiro e sua relação com o Mercado e com os atores sociais na formação capitalista brasileira

O Direito do Trabalho é um instrumento de regulação próprio do modo de produção capitalista tal como se apresentou em um determinado estágio de desenvolvimento. No entanto, o desenvolvimento capitalista mundial não é homogêneo, pois se apresenta subordinado a uma teia mundial de relações e de subordinações tanto de níveis externos como de níveis internos. O Brasil, como país dependente e subordinado deste processo, apresenta peculiaridades em relação ao desenvolvimento capitalista, bem como em relação à consolidação da regulamentação trabalhista. Assim, para se entender a sedimentação da regulação trabalhista no Brasil, deve-se ter em mente as peculiaridades externas e internas que o distanciam dos países centrais no cenário capitalista mundial.

A primeira peculiaridade refere-se à inserção tardia e dependente do Brasil no cenário capitalista. Em escala mundial, o capitalismo se desenvolve de forma desigual, embora combinada. Há um grande abismo que se estabelece entre os países periféricos e os países centrais, distância esta que não se justifica apenas por razões meramente culturais. O grande problema são as relações de dominação político-econômica – e muitas vezes cultural - que são impostas pelos países de economia independente aos países de economia dependente.⁴⁷

A implantação do modo capitalista de produção no Brasil foi um processo longo de continuidade e de rupturas, cujas condições de iniciação deram-se somente a partir da Proclamação da República (1889), e cuja intensificação deu-se durante o período do primeiro governo do Presidente Getúlio Vargas (1930-1945). No cenário internacional, este período correspondeu ao estágio da reestruturação sócio-político-econômica assentada no capitalismo organizado. Foi uma época de expansão (hipertrofia) do mercado capitalista internacional bem como de busca por novos mercados (capitalismo imperialista/monopolista) e, nesse sentido, a implantação do capitalismo no Brasil foi moldada pelos interesses dos países centrais. O capitalismo

⁴⁷ Vide FERREIRA, N. Teves. Op. cit., p. 199.

organizado também correspondeu à consolidação de Direitos Sociais que visavam estruturar (organizar) interesses divergentes entre Capital e Trabalho, de modo a *conciliá-los* minimamente. Daí que, no Brasil, as consolidações do modo de produção capitalista e do Direito do Trabalho serem contemporâneas, resultados de um mesmo processo, diferentemente do que ocorrera nos países centrais.

No entanto, não se pode atribuir as especificidades no processo de consolidação do sistema capitalista brasileiro unicamente a fatores externos, pois a organização do mesmo foi também influenciado por fatores internos. Nesse sentido, pode-se afirmar que a nossa peculiar cultura política - diretamente ligada à forma como se apresentou a formação das elites na *era pré-capitalista* (colonial e escravocrata) – igualmente condicionou, juntamente com os fatores externos de inserção brasileira no cenário econômico internacional, a implantação e consolidação do modelo capitalista no Brasil.

A formação do modo de produção capitalista, qualquer que seja o país analisado, tem sempre uma fase precedente: a fase da acumulação originária (ou primitiva) do capital. A acumulação originária é uma acumulação do capital realizada por mecanismos não essencialmente capitalistas, ou seja, não se baseando na produção da mais-valia mediante a exploração do trabalho assalariado livre e, portanto, pré-capitalista. Enquanto que em grande parte dos países centrais da Europa a acumulação originária deu-se a partir das relações sociais ditadas pela lógica feudal, no Brasil, deu-se pelo modo de produção escravista.

Em primeiro lugar, deve-se ter presente que o Brasil, inicialmente Colônia portuguesa, integrava-se no cenário econômico mundial basicamente como fornecedor de produtos próprios do setor primário. Para tanto, desenvolveu-se a propriedade rural baseada nos grandes latifúndios e utilizou-se como base produtiva a mão-de-obra escrava.

No entanto, se, por um lado, o escravismo possibilitava a fase primitiva de acumulação do capital, por outro, apresentava-se, ao mesmo tempo, como o principal entrave para a consolidação do capitalismo no Brasil. “O modo de produção capitalista é absolutamente incompatível com o trabalho escravo. Seu desenvolvimento depende da formação de um mercado de mão-de-obra despossuída, abundante e juridicamente

livre para ser assalariada, sob contratos de trabalho rescindíveis quando convier ao empregador.”⁴⁸ Assim, foi somente a partir do desaparecimento da escravidão⁴⁹ que se instalaram os fatores de consolidação da era capitalista no Brasil, ao ponto de GORENDER caracterizar, talvez com algum exagero, o abolicionismo como “a única revolução social jamais ocorrida na História de nosso país.”⁵⁰

No entanto, a abolição não significou de imediato a implantação do modelo capitalista no Brasil. Mesmo com seu advento, a economia nacional permaneceu sedimentada em um modelo agropecuário latifundiário, que combinava “elementos de economia camponesa com o pagamento de salários de modalidade pré-capitalista.”⁵¹ Portanto, entre a consolidação da era capitalista brasileira - já sob o comando do Presidente Getúlio Vargas - e o fim do modelo escravista - impulso inicial para a sedimentação do capitalismo brasileiro - houve o que se pode chamar de um período de transição - a *República Velha* - em que há traços típicos de capitalismo, embora não em sua face industrial.⁵²

Alguns traços historicamente arraigados na cultura sócio-política do Brasil ajudam a explicar o motivo pelo qual a consolidação capitalista neste tenha se dado como um processo longo, contraditório e não rompedor da ordem pré-estabelecida.

⁴⁸ GORENDER, Jacob. **A Burguesia Brasileira**. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1982, p. 19-21. Nesse sentido, explica SINGER que o proletariado livre, isto é, desprovido de recursos e ao mesmo tempo liberado de obrigações, podendo vender sua força de trabalho para quem pagar melhor preço, é próprio do modo de produção capitalista. Vide SINGER, Paul. **A Formação da Classe Operária**. 3. ed. São Paulo: Atual; Campinas: UNICAMP: 1986. Ainda, sobre a necessidade da existência de uma mão-de-obra juridicamente livre para o desenvolvimento do sistema capitalista, vide WEBER, M.. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**, p. 01-15.

⁴⁹ O primeiro “golpe” ao regime escravocrata deu-se em 1850, com a proibição, imposta pela Inglaterra, do tráfico negreiro, até que em 1888 temos formalmente a abolição da escravatura.

⁵⁰ GORENDER, J.. **A Burguesia Brasileira**, p. 21-22. Note-se, no entanto, que o autor ressalta que a abolição não deu fim a formas específicas de exploração “para trazer o paraíso aos trabalhadores, negros ou brancos”, mas unicamente para instalar e expandir as formas de exploração capitalista. Todos os trabalhadores tornaram-se juridicamente livres e, com isso, a difusão das relações de produção capitalistas ficou desembaraçada.

⁵¹ GORENDER, J.. *Idem*, p. 25.

⁵² “O período da República Velha pode ser considerado como de ‘transição capitalista’; nele o modo capitalista de produção já é dominante, e já aparecem diferenciadas as diversas formas de capital: o comercial, o bancário, o ligado às atividades de exportação, o industrial, o estrangeiro. Não obstante haver **capitalismo**, ainda não se pode falar de **capitalismo industrial**: continua sendo na atividade agroexportadora que o nível de renda interno é assegurado, enquanto a indústria, restrita aos bens de consumo, embora apresente uma expansão significativa, ainda não conferia ao capital industrial (...) um grau de diversificação e uma escala suficiente para a dominância neste processo de acumulação, como também não o habilita para a destruição de formas pretéritas de organização da produção. Por isso mesmo, esta é uma estrutura de transição, já que heterogênea: sob a dominação do capital mercantil, nela convivem as mais diversas formas de organização da produção, bem como

Afinal, não se pode esquecer que, diferentemente do que ocorrera na Europa, a implantação capitalista no Brasil não se deu a partir de uma total ruptura político-social, ou a partir da ascensão de uma classe social oprimida ao poder. Longe disto, pode-se afirmar que o processo de implantação do capitalismo no Brasil deu-se a partir de *um reajustamento das elites que compunham o poder sócio-político-econômico* e, nesse sentido, distante dos anseios populares.

A Revolução de 1930 – que conduz o líder revolucionário Getúlio Vargas ao poder e representa o marco do processo de hegemonia capitalista no Brasil – não representou um rompimento drástico com a ordem pré-estabelecida. Significou tão somente um ajuste – muito influenciado pela transição capitalista internacional – dos grupos que compunham o poder político brasileiro. Assim, caso se possa visualizar uma “Revolução Burguesa”⁵³ no Brasil, não se pode esquecer que a mesma constituiu-se em um processo lento de rupturas e continuidades próprio de um reajuste de elites detentoras do poder, e, portanto, *nos estreitos limites e possibilidades que o legado da cultura sócio-política pré-capitalista permitiu*.

Uma primeira característica da cultura sócio-política brasileira legada pela estrutura agrário-latifundiário-escravista é o *patrimonialismo*, que acabou frustrando os ideais de autonomia, de liberdade e de cidadania dos atores sociais. “As instituições políticas desenvolveram formas de relacionamento com o povo em que nada se assemelham a práticas democráticas; ao contrário, o estilo burocrático-patrimonialista do Estado favoreceu a centralização político-administrativa da Colônia.”⁵⁴. O Estado, portanto, *subordinou* a sociedade civil com relações de poder paternalizadas.

Com isso, arraigou-se no Brasil a concepção de um poder público *doador, fazedor* da ordem, da justiça, do *Direito* como um *presente* ou um *favor*. A partir do legado patrimonialista, o Estado personificou-se em figuras messiânicas: políticos salvadores identificados pela entonação de voz, pelo andar, pela gestualidade e

distintas relações de produção.” FONSECA, Pedro Dutra. **Vargas: O Capitalismo em Construção**. São Paulo: Brasiliense, 1989, p. 27-28.

⁵³ Enquanto Jacob Gorender nega uma “Revolução Burguesa” no Brasil, por não haver a substituição de um modo de produção por outro novo, ou a ascensão de uma nova classe ao poder político, Florestan Fernandes defende a idéia de uma peculiar “Revolução Burguesa” brasileira, resultante de um longo processo histórico de rupturas e de continuidades. Vide GORENDER, Jacob. Op. cit.; e FERNANDES, Florestan. **A Revolução Burguesa no Brasil**. 3. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

⁵⁴ FERREIRA, N. Teves. Op. cit., p. 201.

pelos traços corporais, e não necessariamente por suas idéias ou por seu compromisso com a sociedade como um todo. Assim, a sociedade civil brasileira aprendeu a conviver com o autoritarismo e aceitá-lo como uma forma natural de governo. Em função disto, pode-se dizer que “nossa cidadania sempre foi muito mais passiva do que ativa.”⁵⁵

Outra característica fundamental da nossa cultura sócio-política está presente em nossa forma *coronelista* de liderança, fruto de nossa distorcida estrutura agrária. O coronelismo arraigou-se no Brasil como uma política de compromissos entre o poder público e as elites econômicas. “Isso não significou fazer parceria com o Estado, e sim estabelecer compromissos com o governo, e de tal forma controlá-lo. (...) A democracia representativa dos coronéis nada mais era do que despejar votos nos candidatos governistas às assembléias estaduais e municipais e, por outro lado, receber do Estado a liberdade de agir como bem quisessem em nível local.”⁵⁶

Mesmo a decomposição dessa ordem pela passagem da era pré-capitalista para a capitalista não eliminou as características de relacionamento político entre as elites e o povo, consolidadas na pessoalidade e no favoritismo de interesses. Com o advento da República, período que coincidiu historicamente com o início do desenvolvimento capitalista brasileiro, o Brasil já contava com um poder paralelo ao estatal: o poder dos *coronéis*, remanescentes dos antigos senhores de engenho ou de ricos comerciantes, *que mais tarde será também exercido pelas grandes corporações* (corporativismo).

Em suma, pode-se afirmar que esta cultura política patrimonial-coronelista caracterizou o que se pode chamar de era pré-capitalista brasileira⁵⁷, bem como a

⁵⁵ FERREIRA, N. Teves. **Cidadania**, p. 202.

⁵⁶ FERREIRA, N. Teves. *Idem*, p. 205.

⁵⁷ “Não parece absurdo remeter esse tipo de relacionamento à Idade Média. Na verdade, ele em muito se assemelha às relações entre senhores e vassallos, com seus rituais e valores, com sua forma de dominação pessoal. No Brasil, esse tipo de poder se materializa no fazendeiro e no senhor de engenho, que sempre mantiveram as relações pessoais acima de qualquer outra coisa. Isso imprime em nossa cultura a marca do ressentimento e de uma submissão que camufla processos de resistência, permitindo aos subalternos enganar, fazendo parecer que estão sendo enganados. Foram formas criadas pela própria necessidade de sobrevivência: entrar no jogo dominador, procurando se defender, dando um jeito no próprio corpo para salvar a pele do chicote. Mas só por caricatura o ‘coronel’ aparece como um homem raivoso, de chibata na mão, açoitando o povo. Se isso ocorria em alguns momentos, em outros ele era um homem alegre, que promovia festas, acompanhava a procissão, oferecia recursos para a igreja, distribuía presentes. Como admiti-lo como inimigo, se era padrinho do filho, conseguira escola para o menino, mandara buscar o médico para salvar a mulher? No final da noite, até rezavam juntos. Eram relações de dominação envolvidas em cumplicidade. Fica difícil pensá-los

transição desta para a era capitalista, que se dá principalmente a partir da Revolução de 1930. Uma das conseqüências diretas deste legado cultural foi que o poder privado acabou assentando-se no poder público e o Estado foi levado a vincular-se principalmente aos interesses das elites econômicas: “Do Brasil agroexportador, com seu personagem central, o ‘coronel’, chegamos ao Brasil industrializado com uma nova face desse mesmo personagem: o político clientelista. O capitalismo moderno, que também se desenvolveu aqui, redefiniu as forças políticas da sociedade, mas não eliminou o sistema de favoritismo.”⁵⁸

O período compreendido da República Velha (1889-1930) ao final do segundo governo Vargas (1954) é visto como o momento de introdução, expansão e consolidação capitalista no Brasil⁵⁹. Foi nesta época que se deu o surgimento do proletariado brasileiro, ou seja, da mão-de-obra livre necessária para a exploração pelo Capital, bem como o início do processo de industrialização do país⁶⁰. Nesse sentido, foi o período de efetivação do poder burguês brasileiro, ou nossa *peculiar* “Revolução Burguesa”⁶¹.

Não há dúvidas de que a Revolução de 1930 deu início a uma série de transformações no panorama sócio-político-econômico brasileiro⁶². Apenas, ressalta-se novamente que, apesar deste caráter transformador, a Revolução de 1930

como inimigos ou amigos. Talvez a melhor palavra seja mesmo cúmplices de uma mesma situação viciada, da qual cada um, ao seu modo, tirava vantagens.” FERREIRA, N. Teves. **Cidadania**, p. 205-206.

⁵⁸ FERREIRA, N. Teves. *Idem*, p. 208.

⁵⁹ Nesse sentido, FONSECA, Pedro Cezar Dutra. *Op. cit.*

⁶⁰ Ensina GORENDER que “(...) o engrossamento da burguesia mercantil, com o seu desdobramento em comerciantes e banqueiros, não caracterizava a existência do capitalismo, nem era incompatível com a sobrevivência prolongada do escravismo colonial do Brasil. A burguesia mercantil prospera nas formações sociais anteriores ao capitalismo, enquanto o agente organizador do modo de produção capitalista é somente a burguesia industrial. Esta pode engendrar-se, em grande parte, na própria burguesia mercantil, como sucedeu no Brasil e outros países, na medida em que certo número de comerciantes investia na indústria e organizava a produção de artigos, que antes se limitava a comprar e vender.” In GORENDER, J.. *Op. cit.*, p. 11.

⁶¹ Segundo FERNANDES, revolução burguesa denota um conjunto de transformações econômicas, tecnológicas, sociais, psicoculturais e políticas e, assim, a era Vargas instaura nosso período revolucionário burguês. Note-se, no entanto, que ao contrário do modelo “clássico” (como o francês), a revolução burguesa brasileira não se deu de um só golpe, não havendo um marco histórico que denote uma ruptura. E mesmo esta ruptura não foi total, havendo permanências. Cf. FERNANDES, F.. *Op. cit.*, p. 13-146 e 289-366.

⁶² Nesse sentido, IANNI afirma que “(...) o que caracteriza os anos posteriores à Revolução de 1930 é o fato de que ela cria condições para o desenvolvimento do Estado burguês, com um sistema que engloba instituições políticas e econômicas, bem como os padrões e valores sociais e culturais de tipo propriamente burguês.” IANNI, Octávio. **Estado e Planejamento Econômico no Brasil**. 6. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996, p. 25.

caracterizou-se por uma aparente contradição entre ruptura e permanência, em que as mudanças deram-se sem alterar a estrutura fundiária⁶³, em que as desigualdades regionais permaneceram (ou até aumentaram) e em que não houve uma democratização do poder tal como ocorrera em outras revoluções nos países centrais. Do mesmo modo, permaneceram a concentração de riqueza e de renda, a estreiteza relativa do mercado interno, a miséria absoluta e a excludência, "(...) uma vez que grande parte da população nem participa[va] do mercado, seja como consumidora ou como vendedora de sua força de trabalho."⁶⁴ Enfim, a Revolução de 1930 deu-se sem participação ativa das massas, daí o motivo pelo qual estas somente se faziam representar de forma indireta ou passiva.

Os discursos de Getúlio Vargas sobre a Revolução de 1930 traduzem fielmente a cultura sócio-política herdada de nossa tradição pré-capitalista. Consolidou-se a revolução como uma verdadeira *ideologia* ao traduzir, por intermédio do *governo revolucionário*, os anseios populares. Segundo esta ideologia revolucionária, sendo povo de *Índole pacífica*, houve a necessidade dos interlocutores *revolucionários* para a tradução da *vontade geral* que ansiava por mudanças na estrutura sócio-político-econômica⁶⁵. *Foi dentro deste espírito que exclui as massas populares que se implantou, no Brasil, a era capitalista*⁶⁶.

A ideologia revolucionária constituída com a Revolução de 1930 moldou o Estado pós-revolucionário. Houve uma extensão e um aprofundamento do intervencionismo evidenciados na burocratização, na racionalização e na centralização da tomada de decisões até então desconhecida. "O intervencionismo

⁶³ A burguesia industrial brasileira constituiu-se extremamente conservadora. Para ela, não havia razões de grandes mudanças no cenário social brasileiro. Para entender-se o porquê disso, há que se fazer uma diferenciação entre política econômica dos latifundiários e propriedade latifundiária. Se aquela em alguns momentos poderia ser prejudicial à burguesia, esta de maneira nenhuma o era. A propriedade latifundiária foi o modo de acumulação originária que gerou excedentes para o crescimento industrial. Não raro, a burguesia industrial estava ligada à propriedade latifundiária, tanto que, na República Velha, as indústrias vinculavam-se mais estreitamente com as oligarquias estaduais do que com as indústrias de outras regiões.

⁶⁴ FONSECA, Pedro Cezar Dutra. **Vargas: O Capitalismo em Construção**, p. 25.

⁶⁵ Vide FONSECA, Pedro Cezar Dutra. *Idem*, p. 164-165.

⁶⁶ Nesse sentido, explica IANNI que na história da formação do Estado brasileiro há uma variável constante consubstanciada na aproximação deste com os interesses do mercado capitalista, definindo seus limites de atuação e de estruturação, bem como seu distanciamento dos anseios populares. Estes, quando atendidos, enquadravam-se no estreito limite daquilo que não era prejudicial ao capital. Vide IANNI, Octávio. **Estado e Capitalismo**.

pode ser considerado, desta forma, como aspecto básico das relações entre Estado e economia, e marcou profundamente o desenvolvimento capitalista do Brasil após 1930 em comparação com período imediatamente anterior.”⁶⁷

Foi nesse processo de reestruturação do Estado nacional que se consolidou a regulação do mercado de trabalho brasileiro e se moldou o nosso Direito do Trabalho. Em primeiro lugar, houve uma mudança no discurso oficial: a partir da revolução, o discurso de Getúlio Vargas sobre a questão social era dirigido para contrastar seu governo com os anteriores, no sentido de que antes havia um governo *contra* os trabalhadores e, agora, ao seu *favor*. Em segundo lugar, houve uma crescente intervenção estatal centralizada no mercado de trabalho. Ao mesmo tempo em que se concediam diversos direitos à classe trabalhadora, procurava-se esvaziar o poder reivindicatório e político dos sindicatos de modo a moldá-los como extensão do próprio Estado⁶⁸. Segundo IANNI, a organização da atividade sindical brasileira foi realizada “(...) em conformidade com os objetivos que escapavam ao controle do próprio operariado”⁶⁹, ou seja, de acordo com a *doutrina da paz social* ou da *ordem e trabalho*, “(...) destinada primordialmente a favorecer a expansão da indústria privada.”⁷⁰

No Brasil, portanto, tem-se que o Mercado, no período compreendido como capitalismo organizado nos países centrais, não atingiu a mesma autonomia que conseguiu nestes países. Viveu sempre sob a tutela do Estado, necessária tanto para a aproximação com o Capital internacional, quanto para sua sedimentação interna. Por outro lado, a rematerialização da sociedade em classes (burguesia e proletariado) não foi tão nítida quanto nos países centrais. Mesmo com a consolidação do capitalismo, a organização operária foi *sufocada* pelo Estado de modo a eliminar, no Brasil, a noção de luta de classes. Essa heterogeneidade interna tornou muito difícil a regulação autônoma dos interesses, o que resultou no

⁶⁷ FONSECA, Pedro Cezar Dutra. Op. cit., p. 187.

⁶⁸ “Como dissera Getúlio Vargas em 1931, ao enunciar as preliminares da política operária governamental, a nova legislação trabalhista tinha a finalidade precípua de fazer as organizações sindicais ‘compartilharem da organização política’, tornando-as ‘elemento proveitoso de cooperação no mecanismo dirigente do Estado.’ Assim, tem-se que “(...) a política operária adotada pelo governo nos anos 1930-45 implicava uma progressiva e sistemática vinculação do sistema sindical ao ‘mecanismo dirigente do Estado’. A seu modo, o governo brasileiro também estava incorporando as lições trabalhistas e contra-revolucionárias do governo fascista italiano”. IANNI, Octávio. **Estado e Planejamento Econômico no Brasil**, p. 50-51.

⁶⁹ IANNI, Octávio. Idem, p. 48-49.

⁷⁰ IANNI, Octávio. Idem, p. 49.

Estado ter a primazia quase total sobre a sociedade civil e, conseqüentemente, sobre o Trabalho. Daí a gênese de nossa estrutura sindical corporativista, bem como de alguns institutos peculiares de nosso Direito do Trabalho, tais como o dissídio coletivo, que procuram incorporar ao Estado os conflitos de classe.

Em suma, o Direito do Trabalho no Brasil, consolidado em meados da década de 1940, ratificou as bases corporativas lançadas na década de 1930. Por força destes fatores institucionais determinantes, a negociação coletiva foi deixada em um segundo plano na consolidação do Direito do Trabalho, em função do “preconceito” das elites revolucionárias com relação à plena liberdade sindical. Dessa forma, as características básicas do Direito do Trabalho brasileiro consolidado foram a prevalência da heteronomia, a preponderância da regulamentação do direito individual do trabalho sobre o direito sindical, a intervenção estatal em detrimento da autonomia coletiva privada, a repressão à ação coletiva em detrimento da regulamentação democrática de atuação dos sindicatos e a ausência de mecanismos de participação dos trabalhadores no que se refere à entrada e saída do mercado de trabalho.⁷¹

1.4. O Direito do Trabalho brasileiro como regulação estatal tutelar do Trabalhador

A consolidação da legislação trabalhista no Brasil não se deu da mesma forma que em alguns dos países centrais no cenário capitalista mundial, tais como Inglaterra e França. Nestes, os Direitos Trabalhistas foram *conquistados* a partir das lutas dos trabalhadores que, organizados, fizeram-se representar no Poder Público por partidos políticos e consolidaram, via legislação estatal, uma regulação protetiva do Trabalho. No Brasil, os Direitos Trabalhistas deram-se predominantemente por concessão estatal, sem a participação ativa dos trabalhadores (ou com pouca participação ativa), em um período em que a *luta de classes* caracterizava-se como

⁷¹ Vide SIQUEIRA NETO, José Francisco. Direito do Trabalho e Flexibilização no Brasil. São Paulo em Perspectiva, São Paulo, v. 11, n. 01, jan./mar. 1997, p. 37-38.

prejudicial ao processo de transição para a era capitalista, e, portanto, foi incorporada pelo Estado.

No processo histórico de consolidação de direitos dos trabalhadores, seja no nível internacional, seja no nível nacional, é extremamente difícil estabelecer até onde se apresentam os valores humanísticos de proteção da classe trabalhadora e até onde se apresentam os valores individualistas típicos da era capitalista que concebem os Direitos Trabalhistas como concessão burguesa por interesse próprio na estruturação capitalista e no fim da luta de classes. Mesmo no Brasil, onde aparentemente prepondera este segundo elemento, não se pode esvaziar completamente o primeiro. Em que pese ter sido o processo de consolidação dos Direitos Trabalhistas implementado sem participação ativa das massas trabalhadoras, não se pode negar que o mesmo estabeleceu um limite de exploração do operariado, sem dúvidas superior à época em que não haviam se cristalizado tais direitos.

Essa idéia é essencial para se compreender o Direito do Trabalho como uma forma de regulação tutelar do trabalhador. Visa, mesmo que não exclusivamente, estabelecer um patamar máximo de exploração da classe trabalhadora. Sendo um Direito próprio da era capitalista, e que incide diretamente sobre o processo de criação de valor no sistema produtivo capitalista, mais dele não se poderia esperar. A discussão, portanto, no que se refere ao Direito do Trabalho, gira em torno não apenas da exploração da classe trabalhadora, *mas também dos limites de exploração aceitos pelos interesses hegemônicos de uma determinada sociedade, assim como pelo contexto sócio-político-econômico em um determinado período histórico*. Devido a uma composição específica entre estes dois fatores, o capitalismo organizado restringiu a exploração da classe trabalhadora aos limites de uma regulação tutelar, movimento que se percebe a partir de um grande pacto de classes firmado, como se verá a seguir.

1.4.1. Pacto de classes no capitalismo organizado e regulação tutelar do trabalhador

Como visto, o Direito do Trabalho surgiu no período de desenvolvimento capitalista denominado *capitalismo organizado*. A partir da concepção de uma sociedade classista e da nova atuação do Estado, acabou-se por fazer vingar um novo ramo do Direito voltado basicamente para um caráter tutelar do trabalhador. Assim, a lógica jurídica de tutela à relação de trabalho deixou de ser a lógica de proteção à liberdade individual do Direito Civil – cega às desigualdades de classe - e passou a ser a da proteção e do bem estar da classe trabalhadora.

Diz-se capitalismo organizado, uma vez que procurou, por intermédio estatal, *organizar* a composição de classes sociais de forma a *conciliar*, ao menos minimamente, interesses em princípio antagônicos como os do Capital e os do Trabalho.⁷² Nesse período, o sistema capitalista sofreu uma reconfiguração, em que o Capital, em constante expansão principalmente em sua face industrial, sentiu a necessidade de agregar novos mercados para satisfazer sua necessidade de acumulação e de concentração, o que implicava, entre outros aspectos, na busca de maior *legitimação* ao sistema. Por sua vez, com a expansão do capital industrial, houve igualmente a expansão e a organização dos trabalhadores/operários e de suas reivindicações, bem como a sua tradução político-partidária. Com isso, houve o acesso ao poder estatal (meio regulador por excelência na Modernidade e, portanto, tido como veículo emancipatório) de grupos até então marginalizados e, portanto, oprimidos. Esse acesso deu-se via movimento operário⁷³ e, a partir da configuração sócio-político-econômica do período, houve a sedimentação do capitalismo organizado e a reestruturação da regulação social que compôs o conjunto legislativo deste período.

⁷² Cf. OFFE, Claus. A Democracia Partidária Competitiva e o *Welfare State* Keynesiano: fatores de estabilidade e desorganização. **Dados – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 01, 1983, p. 41-51; e SANTOS, Boaventura de Souza. **O Estado e Sociedade em Portugal (1974-1988)**. Porto: Afrontamento, 1990, p. 193-212.

⁷³ SINGER define o movimento operário como "(...) conjunto de instituições – sindicatos, cooperativas e partidos – cujos membros provêm predominantemente da classe operária. A força do movimento operário se origina das conquistas obtidas e constitui a base para novas lutas pela previdência social, assistência à saúde, habitação popular, educação pública universal gratuita e assim por diante." SINGER, Paul. Op. cit., p. 72-73.

Como se pode apreender, portanto, capitalismo organizado é marcado – ao menos no centro do sistema capitalista – pelo reconhecimento social de interesses dos trabalhadores, grupo até então excluído. *Em função deste reconhecimento, acabou por se afirmar, neste período, um grande pacto sócio-político-econômico* (enquanto metáfora jurídico-política) *firmado entre os atores Capital, Trabalho e Estado*. A partir deste pacto, cada um destes atores passaria a desempenhar um papel específico no contexto social, tendo em vista o desenvolvimento do sistema. Este desenvolvimento, por sua vez, uma vez atingido, teria seus frutos repartidos entre os atores figurantes no grande pacto, repartição esta que levaria em conta os interesses de cada um, assim como sua posição e atuação no pacto. O quadro a seguir esquematiza as bases deste grande pacto:

PACTO DE CLASSES NO CAPITALISMO ORGANIZADO	
Principais atores envolvidos e seus papéis	Capital - renuncia parte da sua autonomia e de seus lucros
	Trabalho - renuncia parte das suas reivindicações (as que respeitam à subversão da sociedade capitalista e à sua substituição pela sociedade socialista), integrando-se definitivamente ao sistema capitalista
	Estado – gerencia o grande pacto social, transformando o excedente libertado por parte dos capitalistas, ou seja, os recursos financeiros que lhe advêm da tributação do capital privado e dos rendimentos salariais, em capital social

O grande pacto social firmado no capitalismo organizado representou, por parte dos trabalhadores, a aceitação da lógica do lucro e do mercado como princípios orientadores de desenvolvimento. Em troca, seriam defendidos padrões mínimos de vida, direitos sindicais e direitos democráticos liberais. Ainda, seria combatido o desemprego em massa e a renda real dos trabalhadores subiria aproximadamente de acordo com a produtividade do trabalho, tudo isto através da intervenção do Estado. Já para os capitalistas, representou uma renúncia a ser gerida pelo Estado de parte de seus lucros, com vistas a um efetivo reconhecimento e desenvolvimento do sistema através da elevação dos padrões de vida e de consumo de massa. Baseia-se, segundo OFFE, em uma concepção de economia política de “soma zero”,

uma vez que cada classe figurante no pacto deveria levar em conta os interesses da outra no momento de suas reivindicações e atuações sociais.⁷⁴

Com o pacto de classes, observou-se o surgimento do Estado de Bem Estar Social, ao qual coube o papel de gerenciamento. Nestes termos, portanto, o Estado de Bem Estar Social pode ser definido como a estrutura pública resultante de um compromisso entre o poder público institucionalizado, o Capital e o Trabalho, nos termos do *qual os capitalistas renunciaram parte da sua autonomia e de seus lucros em curto prazo e os trabalhadores a parte das suas reivindicações, principalmente aquelas que dizem respeito à subversão da sociedade capitalista e à sua substituição pela sociedade socialista*. O Estado, ao gerenciar esta dupla renúncia, transformava o excedente libertado, ou seja, os recursos financeiros que lhe advêm da tributação do capital privado e dos rendimentos salariais, em *capital social*.⁷⁵

Tem-se, dessa forma, que a concepção de Estado típica do período denominado capitalismo organizado apresenta uma variável nova, qual seja, o *capital social*. Este, por sua vez, assume duas formas fundamentais: a do *investimento social* e a do *consumo social*. Investimento social é “(...) o conjunto das despesas em bens e serviços que aumentam a produtividade do trabalho e, portanto, a rentabilidade do capital investido (...)”⁷⁶. Como exemplo, pode-se referir a promoção de parques industriais subsidiados publicamente, de auto-estradas, de eletricidade, de telecomunicações, de institutos voltados para a formação profissional e de incentivo à atividade científica.

Já consumo social é “(...) o conjunto das despesas em bens e serviços a preços subsidiados pelos trabalhadores (...) que (...) fazem baixar o custo da reprodução da mão-de-obra (...); inclui também as despesas com grupos sociais não detentores de uma relação salarial e, portanto, fora da população activa efectiva (...)”⁷⁷ Como exemplo, pode-se

⁷⁴ “(...) jogar num jogo de soma zero seria jogar contra os próprios interesses. Isto quer dizer que cada classe tem que levar em consideração os interesses da outra classe: os operários, a lucratividade, porque somente um nível de lucro e de investimento razoável garantirá o emprego futuro e o aumento da renda, e os capitalistas, os salários e as despesas do Welfare State, porque são eles que garantirão uma demanda efetiva e uma classe operária saudável, bem treinada, sem problemas de moradia e feliz.” OFFE, Claus. *A Democracia Partidária Competitiva e o Welfare State Keynesiano: fatores de estabilidade e desorganização*. **Dados – Revista de Ciências Sociais**, p. 41-42.

⁷⁵ Vide SANTOS, B. de Souza. **O Estado e a Sociedade em Portugal**, p. 194.

⁷⁶ SANTOS, B. de Souza. *Idem*, *ibidem*.

⁷⁷ SANTOS, B. de Souza. *Idem*, *ibidem*.

referir a educação, a saúde e a habitação públicas, bem como sistemas de previdência social. O capital social, tanto na parte do investimento como do consumo social, ao mesmo tempo que permitiria ao Estado criar as condições gerais de acumulação (aumento de produtividade, diminuição dos custos de reprodução da força de trabalho), propiciaria o aumento da procura interna por bens e serviços (crescimento econômico) e a realização da harmonia social via institucionalização dos conflitos entre Capital e Trabalho⁷⁸.

A partir desta estrutura básica de gestão estatal, o capitalismo passou a estruturar-se na perspectiva de que crescimento econômico geraria capital social. Este, por sua vez, geraria aumento de consumo, que geraria aumento da produção e, finalmente, mais crescimento econômico. Daí o papel atuante do Estado, que se estrutura de modo a buscar crescimento econômico via intervenção direta e complementação de renda via capital social.

A aceitação da lógica do lucro típica do mercado por parte do movimento dos trabalhadores e a concordância das políticas redistributivas por parte dos capitalistas estabeleceu as condições mínimas para o grande pacto social em torno do qual passou a gerar o grande debate político. Em condições de expansão econômica, o consenso interclasses possibilitou a emergência e a consolidação de políticas sociais que caracterizam o Estado providência e possibilitaram a sustentação de um Direito do Trabalho tutelar, voltados para harmonizar os riscos aos quais estavam expostos os trabalhadores com o estímulo à atividade econômica. Nessa perspectiva, o capitalismo organizou suas estruturas produtivas de forma a garantir o pleno emprego e a melhoria das condições de vida da classe trabalhadora, idéias que fundamentarão toda a lógica de estruturação tutelar do mercado de trabalho.

Deste contexto, apreende-se a importância do paradigma de organização produtiva fordista como base estrutural do grande compromisso social firmado: estruturado em *padrões rígidos de produção em massa*, este paradigma de organização da produção possibilitou não apenas o crescimento da produtividade e

⁷⁸ Nessa perspectiva, o Estado de bem estar social "(...) assenta (...) na idéia de compatibilidade (e até complementaridade) entre crescimento econômico e políticas sociais, entre acumulação e legitimação, ou mais amplamente, entre capitalismo e democracia." SANTOS, B. de Souza. **O Estado e a Sociedade em Portugal**, p. 196.

da produção e acumulação de capital, mas também a *inserção contínua e estável dos trabalhadores no mercado de trabalho*, condição fundamental para o sucesso do pacto firmado. Possibilitou, ainda, a sustentação da perspectiva de gerenciamento estatal com base na noção de capital social, uma vez que o modo de produção fordista identifica produtividade com crescimento econômico e, conseqüentemente, incremento da arrecadação fiscal do Estado. O quadro a seguir expõe esta situação:

BASE PRODUTIVA NO PACTO DE CLASSE	FUNÇÃO NO PACTO	ATORES BENEFICIADOS
Fordismo	Crescimento acentuado de produção e de capital	Capitalistas
	Inserção máxima e estável dos trabalhadores no mercado de trabalho	Trabalhadores
	Maior capacitação de recursos para a geração de capital social	Estado

Como regulação da inserção do trabalhador no mercado de trabalho, surgiu o Direito do Trabalho tutelar. Este acabou se constituindo em uma “cláusula” essencial do pactuado⁷⁹, pois visava manter o trabalhador inserido no mercado de trabalho sob uma tutela estatal mínima de contenção da exploração capitalista. Para entender-se esta afirmação, não se pode esquecer que o Direito do Trabalho é não apenas contemporâneo à estruturação do capitalismo organizado, mas um de seus “filhos legítimos” (no momento em que se concebe o Estado como gerente do pacto entre Capital e Trabalho, juridicamente representado, fundamentalmente, pelo Direito Social, noção que inclui o Direito do Trabalho). No paradigma do Estado de Bem Estar Social, visava-se, entre outros aspectos, a busca pelo pleno emprego (entendido este como um valor mínimo para se alcançar a dignidade humana em uma era que, além de capitalista, é também da sociedade do trabalho⁸⁰), a harmonização (organização) dos conflitos de classes e a composição de interesses

⁷⁹ Nesse sentido, afirma GENRO que “O moderno Direito do Trabalho que vingou neste século tornou-se (...) a cláusula básica da contratualidade reformadora do capitalismo.” GENRO, Tarso. Um Futuro por Armar. *Revista Democracia & Mundo do Trabalho*, Porto Alegre, n. 02, nov. 1998, p. 38.

⁸⁰ Na “sociedade do trabalho”, própria da Modernidade, o trabalho converte-se em um princípio ético, fim em si mesmo, forma de reprodução social, principalmente pela idolatria fetichista atribuída ao valor econômico, principalmente na sua forma dinheiro. Vide KURZ, Robert. Op. cit., p. 21-29.

antes marginalizados (pacificação social). É a partir desta lógica que se consolidou o Direito do Trabalho como meio de regulação tutelar do trabalhador que, ao tutelá-lo, não o emancipa, mas estabelece condições ou limites de exploração e assim, de uma certa forma, a legitimação necessária à reprodução plena do sistema.

Sobre o pacto de classes, é importante referir que, embora tenha o mesmo se dado basicamente nos países centrais do sistema, suas estruturas resultantes acabaram se aderindo ao cenário capitalista como um todo e passaram a determinar a forma de gestão social específica do estágio de desenvolvimento denominado organizado. Se é verdade que quanto mais distantes do centro (e quanto mais próximo da periferia do sistema) maior é o grau de deformação com que estas estruturas são assimiladas, não se pode perder de vista que, como modo determinante e caracterizador de um estágio específico de desenvolvimento do cenário capitalista, tais estruturas se incorporam também nos países periféricos, mesmo que com pouco grau de efetividade. Assim ocorre no caso brasileiro, como será visto a seguir.

1.4.2. Alcance do pacto de classes no Brasil

Como se pôde observar, o capitalismo organizado foi marcado pelo reconhecimento de grupos sociais até então excluídos do grande debate instituinte de direitos: os trabalhadores. A partir deste reconhecimento, ocorreu uma profunda reformulação da concepção de Estado: se antes este era concebido de forma abstencionista para garantir o *status quo*, com o acesso de grupos até então marginalizados, tornou-se veículo mediador de interesses divergentes e essencial na organização sócio-político-econômica do capitalismo.⁸¹ Para tanto, o Estado “cresceu”, burocratizou-se e incrementou seu mecanismo legiferante, remodelando-se para um paradigma regulatório de *compromisso de classes*. Assim, houve uma

⁸¹ Ao ponto de BOAVENTURA SANTOS afirmar que “O Estado Providência, sendo forma política de Estado nas sociedades capitalistas avançadas, não é só por isso um Estado capitalista. Aliás, o Estado Providência é a criação política que até hoje promoveu com mais verossimilhança e dramatismo a imagem da exterioridade e da autonomia da política em relação à economia.” SANTOS, B. de Souza. **O Estado e a Sociedade em Portugal**, p. 197.

transformação da racionalidade jurídica⁸² e, com isto, abriu-se a brecha necessária para a sedimentação do Direito do Trabalho.

Desta nova forma de atuação estatal sobressaiu-se modelo de Bem Estar Social em alguns países centrais (principalmente na Europa). A partir da sua consolidação, houve uma completa reformulação da forma de gestão social pelo Estado, seja através de uma completa reestruturação do mercado de trabalho, seja pela sedimentação de novas formas de intervenção na vida social. Tem-se, assim, que o Estado Social é o grande reflexo do pacto de classes implementado no capitalismo organizado.

Posto isto, questiona-se: como se percebe a influência do grande pacto de classes no Brasil se, neste, o Estado de Bem Estar Social não foi implantado ou, se o foi, apresentou-se de forma ineficaz?

A questão sobre a existência de um Estado de Bem Estar no Brasil suscita muitas polêmicas. Segundo DRAIBE, Estado de Bem Estar é

“(...) no âmbito do Estado Capitalista, uma forma particular de regulação social que se expressa pela transformação das relações entre o Estado e a Economia, entre o Estado e a Sociedade, a um dado momento do desenvolvimento econômico. Tais transformações manifestam-se na emergência de sistemas nacionais, públicos ou estatalmente regulados de educação, saúde, integração e substituição de renda, assistência social e habitação que, a par das políticas de salário e emprego, regulam direta ou indiretamente o volume, as taxas e os comportamentos do emprego e do salário da economia, afetando, portanto, o nível de vida da população trabalhadora. Concretamente, trata-se de processos que, uma vez transformada a própria estrutura do Estado, expressam-se na organização e produção de bens e serviços coletivos, na montagem de esquemas de transferências sociais, na interferência pública sobre a estrutura de oportunidades de acesso a bens e serviços públicos e privados e, finalmente, na regulação da produção e distribuição de bens e serviços sociais privados.”⁸³

A partir desta definição, DRAIBE visualiza a existência de uma *estrutura* próxima a de bem estar no Estado brasileiro. Conforme a autora, entre os anos 1930 e 1970 houve a sua construção e consolidação no Brasil. Entre 1930 e 1943, houve principalmente a institucionalização de uma legislação trabalhista e previdenciária. Já entre os anos 1945 e 1964, houve a institucionalização de uma legislação relativa à saúde, à educação, à habitação popular e à assistência social e, com isto, a expansão de um sistema típico de proteção social, embora ainda apresentando-se

⁸² Refiro-me, mais especificamente, ao surgimento de novos ramos jurídicos que compõem o que alguns juristas denominam direito social, que colocaram em crise a clássica dicotomia entre direito público e direito privado.

de forma fragmentada e socialmente seletiva. Por fim, entre 1964 e meados de 1970, nota-se a organização de sistemas nacionais públicos nas áreas de bens ou serviços sociais básicos institucionalizados no período anterior.⁸⁴

Em posição contrária, ARGÜELLO nega a existência de um Estado de Bem Estar Social no Brasil. Segundo a autora, Draibe não leva em conta, na sua análise, “o processo histórico de democracia e de Estado” brasileiro, o que comprometeria a existência de um modelo de Estado como o de Bem Estar Social aqui no Brasil. Conforme argumenta ARGÜELLO,

“Foi com a organização trabalhadora na luta por direitos sociais, por melhores condições materiais de existência, de cidadania, enfim, que emergiu o **Welfare State** nas democracias capitalistas avançadas. No caso do Brasil, é incongruente afirmar a existência de um modelo de **Welfare State**, mesmo que residual. Seria otimismo demais ou cegueira, o que, afinal, resulta na mesma. Não temos condições políticas, econômicas, culturais ou sociais suficientes para nos convencer do contrário. Nessas horas, é sempre conveniente recorrer às estatísticas: nossa distribuição de renda é pior do que a de Botsuana, um dos países mais atrasados da África, onde os 20% mais ricos ganham 27,3% vezes mais do que os 20% mais pobres; 0,8% da renda está nas mãos dos 10% mais ricos; Hoje, o setor financeiro já é dono de 15% do PIB brasileiro, fato inexistente em todo o mundo; temos 32 milhões de miseráveis famintos, enquanto 24 milhões de toneladas de grãos são desperdiçadas por ano, cujo prejuízo chega 5,4 bilhões de dólares.”⁸⁵

Prossegue a autora, afirmando que

“(…) O PRESSUPOSTO DA SOCIAL-DEMOCRACIA É A REALIZAÇÃO DE POLÍTICAS DISTRIBUTIVAS PARA BENEFICIAR OS CIDADÃOS JÁ INTEGRADOS. Há sempre os que continuam marginalizados. Por exemplo, na Alemanha temos os turcos; na Inglaterra, os irlandeses e indianos; na França, os tunisianos e marroquinos. O problema é que, no Brasil, os ‘turcos’, ‘tunisianos’, ‘irlandeses’ constituem aproximadamente metade da população.”⁸⁶

Apartando-se um pouco desta discussão, o importante a ser ressaltado nesta pesquisa é que a estruturação capitalista no Brasil deu-se de forma retardada e dependente, em um período correspondente, nos países centrais, ao capitalismo organizado. Sendo o processo de implantação do capitalismo no Brasil dependente e subordinado, muitas das instituições capitalistas foram assimiladas (ou até mesmo

⁸³ DRAIBE, Sônia Miriam. *O Welfare State no Brasil: características e perspectivas*. **Ciências Sociais Hoje**, São Paulo, 1989, p. 31.

⁸⁴ DRAIBE, S. Miriam. *Idem*, p. 30-31. Ressalte-se que este processo de implantação e consolidação de um modelo do Estado de Bem Estar no Brasil, reconhece DRAIBE, é realizado sob as características autoritárias e tecnocráticas de 1964. Aponta ainda a autora, que o modelo brasileiro de *Welfare State* não se apartou das nossas características sócio-político-culturais, tais como o clientelismo e o corporativismo, a excessiva centralização, a exclusão do conjunto da sociedade, entre outras.

⁸⁵ ARGÜELLO, Katie S. C.. *Dilemas do Welfare State e Ordem Periférica*. **Revista Alter Ágora**, Florianópolis, n. 02, nov. 1994, p. 43.

⁸⁶ ARGÜELLO, Katie S. C.. *Idem*, p. 43. Grifado em original.

impostas) dos países centrais – que se estruturavam na perspectiva do capitalismo organizado - e modeladas dentro da perspectiva da própria dependência externa e dos quadros institucionais internos. Neste sentido, pode-se referir que a internacionalização de Direitos Trabalhistas mínimos – através principalmente da criação da Organização Internacional do Trabalho, em 1919 – constituiu-se, pelo menos, na obrigatoriedade dos países onde o capitalismo encontrava-se em processo de implantação em onerar sua produção com uma mão-de-obra encarecida tal como nos países centrais. Assim, mesmo que a estruturação capitalista brasileira não tenha seguido a risca o modelo “organizado” próprio dos países centrais, a influência institucional deste marcou presença principalmente na estruturação do Estado brasileiro e na determinação das suas funções, embora tenha aqui desempenhado um papel de compromisso mais próximo do Capital.

Assim, se é verdade que nunca se constituíram no Brasil um efetivo Estado de Bem Estar Social, um processo significativo de organização dos trabalhadores, ou ainda um grande pacto de classes, importaram-se muitas das instituições que compõem a estrutura de compromisso social típica do capitalismo organizado, mesmo que apenas enquanto ideal normativo (e, portanto, com grandes índices de inefetividade)⁸⁷. Isto ajuda em muito a explicar a presença de um Direito do Trabalho tutelar do trabalhador mesmo aqui no Brasil. Em outras palavras, o Estado providência, enquanto modelo de Estado Social mais bem sucedido no propósito de uma gestão social específica em que deveriam estar incluídos atores até então excluídos (trabalhadores)⁸⁸, constituiu-se em um *paradigma de regulação estatal próprio do estágio do capitalismo organizado, com elementos institucionais difundidos por todos os países capitalistas ocidentais*; mais do que uma estrutura estatal, representou um modelo específico de gestão social, e mesmo onde não se efetivou plenamente, exerceu grande influência institucional.

⁸⁷ É neste sentido que DÍAZ visualiza um “Estado de Bem Estar restringido” próprio da América Latina, que, mesmo sendo incapaz de tornar efetivas políticas de bem estar social, incorporou estruturas próprias de composição de renda social e de regulamentação tutelar do mercado de trabalho. DÍAZ, Álvaro. Tendencias de la restructuración económica y social en América Latina. **Revista Mexicana de Sociología**, Mexico, DF, n. 04, oct./dic. 1994, p. 07-14. Na mesma linha, BOAVENTURA SANTOS fala em quase-Estados-Providência dos países periféricos. Vide SANTOS, Boaventura de Souza. Reinventar a democracia: entre o pré-contratualismo e o pós-contratualismo. In OLIVEIRA, Francisco de, PAOLI, Maria Célia (orgs.) **Os Sentidos da Democracia: políticas do dissenso e hegemonia global**. Petrópolis, RJ: Vozes; Brasília: NEDIC, 1999, p. 83-129.

⁸⁸ Vide BOBBIO, Norberto, MATTEUCCI, Nicola e PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de Política**, p. 416-419 e 425-431.

Assim ocorre no Brasil, país de inserção tardia e subordinada no grande cenário capitalista, cuja consolidação do modo de produção capitalista se apresenta principalmente em um período histórico correspondente ao desenvolvimento organizado. Em função destas características de inserção capitalista, por um lado, a composição de classes deu-se de forma a suprimir a autonomia do movimento sindical, a absorver os conflitos de classe e a estimular o acúmulo e a concentração de capital.

No entanto, apesar destes graus de distorções, encontra-se, por outro lado, um modelo de gestão nos moldes de compromisso social típico do capitalismo organizado, mesmo que apenas ideal. Esta característica é visível na existência de um sistema de Seguridade Social precário como componente fundamental de um projeto de desenvolvimento capitalista voltado para o crescimento econômico, para a coalizão de atores e para a formação de capital social, embora aqui, talvez, nunca tenha se mostrado “organizado” ou se traduzido em efetivo bem estar social. É visível, também, na sistematização de um Direito do Trabalho tipicamente tutelar, como se pode apreender a partir da verificação de alguns de seus institutos essenciais, tarefa para o próximo capítulo.

CAPÍTULO II

CARACTERIZAÇÃO TUTELAR DO DIREITO DO TRABALHO

Este segundo capítulo busca caracterizar o Direito do Trabalho tal como surgira, para posterior contraste com a atualidade. Para tanto, abordar-se-á dois de seus principais institutos: os princípios e o contrato individual de trabalho (*standard*).

A abordagem dos princípios será feita de modo a, em um primeiro momento, situar o leitor sobre sua importância e seu papel não apenas no Direito do Trabalho, mas também na própria sociedade, meio sobre o qual este incide. Já em um segundo momento, de modo a descrever quais os princípios *justlaboristas* fundamentais, basilares para o entendimento da lógica do Direito do Trabalho.

Posteriormente, verificar-se-á como se cristaliza, no contrato individual de trabalho, a lógica tutelar refletida dos princípios. Para tanto, em primeiro lugar, será feita uma descrição sobre qual relação o contrato individual de trabalho *standard* incide para, posteriormente, deter-se em como a lógica tutelar incorpora-se na sua estrutura.

2.1. Princípios que fundamentam a lógica tutelar do trabalhador no Direito do Trabalho

Com o reconhecimento formal das iniquidades existentes no seio das relações capitalistas de produção, houve uma reformulação da regulação do quadro social implementada pela estruturação do capitalismo organizado. Nesse movimento, sobressaiu-se o Estado em sua perspectiva de aparelho regulatório essencial para estabelecer o mínimo ético em uma determinada sociedade, agora de forma intervencionista ou ativa, bem como *pactual* entre os interesses do Capital e os interesses do Trabalho. Assim, implementou-se um conjunto de normas protetivas aos trabalhadores que, ao se sistematizarem, deram origem ao Direito do Trabalho.

Em sua lógica interna, o Direito do Trabalho – como qualquer ramo do direito - revela um conjunto estruturado e coordenado de elementos normativos apreendidos dos consensos e dissensos existentes no seio da sociedade. Para tanto, está estruturado em um conjunto de normas organizadas hierarquicamente, em que normas de hierarquia superior, básicas ao sistema, informam as normas de nível inferior.⁸⁹ Assim ocorre, por exemplo, com relação aos Direitos Trabalhistas elencados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (Constituição Federal de 1988) que informam o conteúdo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Os dissensos e consensos existentes nas relações sociais, nesta perspectiva, informam as normas “superiores” do Direito do Trabalho. Estas, por sua vez, informam as demais normas, estabelecendo um teor normativo cujo padrão de inter-relacionamento, mais ou menos homogêneo, pode ser sintetizado em seus princípios elementares. Em última análise, tem-se que os princípios revelam o conteúdo básico da estrutura interna do ordenamento jurídico laboral, bem como os valores sociais que o informa, tornando sua verificação essencial para este trabalho. Para elucidar esta idéia, abordar-se-á, a seguir, os princípios a partir de uma abordagem sistêmica de permanente interação entre a sociedade e o direito.

⁸⁹ Sobre a estrutura hierárquica do ordenamento jurídico, vide KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. 5. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1996, p. 215-308 e 387-397.

2.1.1. O princípio na relação sistêmica entre o direito e a sociedade

Para se ter em mente o significado global de um princípio de direito, partir-se-á de uma perspectiva sistêmica complexa. Sistema é um conjunto mais ou menos complexo (dependendo do sistema) de elementos coordenados e estruturados, ligados por um conjunto coordenado e estruturado de relações. Ou ainda, mais simplificada, sistemas são “(...) complexos de elementos em interação.”⁹⁰ O universo, por exemplo, é um sistema, do qual se subtraem subsistemas como as galáxias, e assim sucessivamente. É a partir de um padrão estruturado, coordenado e complexo de elementos e de suas relações que se determinam a unidade e a coerência de um sistema em um determinado lapso de tempo.

Sistema social é “(...) um conjunto estruturado e coordenado de interações sociais que se comportam como uma entidade.”⁹¹ O sistema social é necessariamente aberto⁹², ou seja, está em constante interação com o meio⁹³; mais do que isto, esta constante interatividade com o meio “(...) é um fator essencial, que lhe sustenta a viabilidade, a capacidade reprodutiva ou continuidade e a capacidade de mudar.”⁹⁴ Daí uma diferença fundamental entre sistemas fechados e sistemas abertos: naqueles, a impossibilidade de interferência de novos elementos advindos do meio externo torna o padrão de relações entre seus elementos internos constante, ou seja, seus princípios são eternos. Já nos sistemas abertos, as relações entre seus elementos internos são constantemente transformadas em função ou da própria modificação destes ou da agregação de novos elementos externos, tornando-os essencialmente dinâmicos.

⁹⁰ BERTALANFFY, Ludwig Von. **Teoria Geral dos Sistemas**. Petrópolis: Vozes, 1973, p. 56.

⁹¹ NORONHA, Fernando. **Direito e Sistemas Sociais**. Florianópolis: UFSC, 1988, p. 57.

⁹² “O sistema aberto define-se como um sistema de troca de matérias com seu ambiente, apresentando importação, construção e demolição dos materiais que o compõem.” BERTALANFFY, L. Von. Op. Cit., p. 193.

⁹³ “Vale a pena enfatizar que todo o sistema social (...) é aberto. Isto quer dizer que, além dos processos de intercâmbio internos ele está permanentemente envolvido em processos de interação com o seu meio externo. Os sistemas fechados não suportam intromissões ambientais com alterações em sua estrutura, para, deste modo, não só perdurarem, como se desenvolverem. Quanto maior for a capacidade de resposta do sistema a estímulos ambientais, mais possibilidades ele terá de perdurar e de se desenvolver.” NORONHA, F.. Idem, p. 58.

⁹⁴ BUCKLEY, Walter Frederick. **A Sociologia e a Moderna Teoria dos Sistemas**. São Paulo: Cutrix, 1971, p. 81.

Esta interatividade constante de um sistema com o seu meio dá-se através de, em uma linguagem cibernética, *inputs* (entradas, imissões) e *outputs* (saídas, emissões). Os primeiros advêm do meio e impulsionam o sistema, enquanto os segundos representam as respostas ao meio dadas pelo sistema. Estas respostas, por sua vez, provocam novas respostas emanadas do meio, ou seja, originam novos *inputs*. Este fenômeno pode ser denominado como “efeito de retorno” ou *feedback* (realimentação), podendo ser positivo ou negativo, conforme reforce ou reduza o comportamento anterior de um sistema. Assim, como se observa, em um sistema social, *inputs* podem provocar *outputs*, e estes podem dar origem a novos *inputs*, e assim sucessivamente.⁹⁵

Essa condição, portanto, torna o sistema social não apenas dinâmico, mas também complexo, pois sua permanente interação externa (sistema aberto) pode produzir constantes absorções de elementos externos, bem como alterações em elementos internos que produzem modificações nas suas relações com maior ou menor intensidade, refletindo-se na sua função e estrutura. Segundo BUCKLEY, um sistema complexo pode ser definido como:

“(...) um complexo de elementos ou componentes direta ou indiretamente relacionados numa rede causal, de sorte que cada componente se relaciona pelo menos com alguns outros, de modo mais ou menos estável, dentro de determinado período de tempo. Os componentes podem ser relativamente simples e estáveis, ou complexos e mutáveis; podem variar em apenas uma ou duas propriedades ou assumir muitos estados diferentes. As inter-relações mais ou menos estáveis de componentes, que se estabelecem em qualquer tempo, constituem a estrutura particular do sistema nesse tempo, atingindo assim uma espécie de ‘todo’ com algum grau de continuidade e limites.”⁹⁶

Esta característica dos sistemas abertos torna extremamente dificultosa, ou mesmo impossível, a verificação de um padrão permanente na estruturação e na coordenação de seus elementos internos. Daí que, em sistemas abertos, esta verificação somente é possível em um determinado limite de tempo. Este limite temporal, por sua vez, será determinado em função de vários fatores, tais como a capacidade de adaptação de um sistema, a quantidade de elementos absorvidos pelo sistema, bem como a qualidade destes para transformar o padrão de suas relações internas preestabelecidas.

⁹⁵ Vide NORONHA, F.. Op. cit., p. 58.

⁹⁶ BUCKLEY, W. Frederick. Op. cit., p. 68.

O meio ambiente de um sistema será sempre um outro sistema que o engloba. “Portanto, aquele que visto de um ângulo nos parece como um sistema, será, se visto de outro ângulo, apenas um subsistema de outro sistema”⁹⁷. *Assim ocorre com relação ao direito e à sociedade como um todo.*

No esquema de Parsons⁹⁸, encontra-se em permanente interação com o sistema social (sociedade globalmente considerada) quatro subsistemas: a economia, a política, o direito e a cultura. Deixando de lado a verificação da completude desta construção esquemática, tem-se que o direito é um dos subsistemas do grande sistema social ou, invertendo-se o foco de observação, o sistema *sociedade* é o meio do subsistema *direito*. Em última análise, *tem-se uma interação permanente entre a sociedade e o direito*⁹⁹. Assim, as relações, distorções, valores, comportamentos, ou seja, todos os elementos que compõem a sociedade têm seu reflexo e, de alguma forma, com mais ou menos intensidade, moldam o direito¹⁰⁰.

Viu-se que um sistema, para ser considerado como tal, deve conter um mínimo de unidade e de coerência na interação de seus elementos internos, o que se estabelece por relações estruturadas e coordenadas – ao menos em um determinado lapso de tempo. Em um sistema aberto, a dinamicidade e a complexidade conferem ao sistema a propriedade de readaptar-se em função da alteração de alguma relação interna, que pode ser ocasionada pela introdução de

⁹⁷ NORONHA, F.. Op. cit., p. 58.

⁹⁸ Talcott Parsons pode ser considerado um dos pais da teoria funcionalista sistêmica. Sua análise não parte de uma noção de complexidade e de dinamicidade do sistema, daí a grande crítica à sua teoria, que parte do pressuposto de que toda a organização social tende para um cooperação harmoniosa, um equilíbrio natural, negando os conflitos internos que a compõem. Segundo esta concepção, quaisquer alterações nos elementos ou em suas inter-relações, afastando o ponto de equilíbrio natural do sistema social, tendem a ser sanadas por alterações inerentes ao sistema, de modo a restaurarem o próprio equilíbrio. Sua teoria de sistemas sociais, desta forma, é considerada como estática ou mecânica. Portanto, ressalte-se, o esquema parsoniano não significa uma adesão total a suas idéias, mas apenas o aproveitamento de sua concepção sobre os subsistemas que compõem o sistema social.

⁹⁹ “De fato, por mais que o direito seja constituído de institutos e normas (‘dever-ser’), cada uma de suas categorias constrói-se e se remete a categorias insculpidas na realidade histórica concreta. O dever-ser (categoria ou norma) existe em função do ser (fato), buscando atuar sobre ele e dele recebe induções e releituras.” DELGADO, M. Godinho. Op. cit., p. 189.

¹⁰⁰ Isto não quer dizer que o contrário também não possa ocorrer. Se os valores e elementos sociais interferem no subsistema direito através dos *inputs*, sendo a relação sociedade-direito dinâmica e aberta, este também interfere naquela através de *outputs*. No entanto, frise-se, sendo o direito subsistema que compõe o mega-sistema sociedade, este tem maior padrão de interferência sobre aquele.

um elemento externo novo, ou pela modificação de algum elemento interno (por isso são chamados de sistemas adaptativos ou de organização).

A infinidade de elementos que interagem internamente em um sistema em um lapso de tempo constitui um padrão determinado de relações que podem ser abstraídas em proposições abstratas. Essas proposições abstratas, que não se confundem com os próprios elementos ou com suas relações internas, são os princípios, ou as *verdades básicas*¹⁰¹ do sistema. Estes, portanto, governam a dinâmica de um sistema aberto naquele determinado momento analisado, e neste lapso de tempo lhe conferem *coerência e unidade* suficientes para sua condição mesma de sistema¹⁰².

No capitalismo organizado, observou-se o reconhecimento dos trabalhadores como grupo sócio-político imprescindível no debate instituinte de novos direitos. Com este reconhecimento, acabou se consolidando, no seio social, um conjunto de novos valores sociais de proteção tanto ao trabalho, como a ser que trabalha. Estes novos valores, uma vez emitidos ou remetidos e captados pelo ordenamento jurídico, acabaram determinando um novo conjunto normativo, ou seja, uma nova atitude regulatória do Estado.

Este novo conjunto normativo, por sua vez, acabou revelando como síntese, ou como verdades básicas, justamente aqueles valores de proteção (ao trabalho e ao ser que trabalha) recolhidos da sociedade. Este processo acabou determinado a lógica tutelar que caracteriza este conjunto normativo. Quando sistematizado, ensejou o surgimento de novas formas ou atividades jurídicas, dentre as quais destacou-se o Direito do Trabalho. Sendo assim, tem-se que o Direito do Trabalho, entre outros ramos jurídicos, revelava em seu conteúdo, como verdades básicas, aqueles valores protetivos designados aqui como lógica tutelar, fenômeno

¹⁰¹ A expressão é utilizada por FERNANDO NORONHA em seu livro já citado. Já BOBBIO, denomina-os de *espírito do sistema*. Vide BOBBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico**, 8. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1996, p. 159.

¹⁰² Ressalte-se, neste tópico, a arbitrariedade dos conceitos coerência e unidade. Um sistema complexo como o sociocultural, e mesmo seu subsistema direito, possuem infinitudes de elementos que podem contradizerem-se entre si, explicando a existência de conflitos de normas no direito. Coerência e unidade, portanto, não abarcam todo o sistema, mas um grupo ou conjunto de seus elementos tidos arbitrariamente pelo analista como relevante no todo sistêmico. Daí haver mais de um princípio no direito, alguns não reconhecidos pela totalidade dos analistas, bem como a possibilidade dos mesmos eventualmente entrarem em conflito.

observado, por exemplo, na sistematização de princípios primordialmente voltados para a proteção e o bem estar do trabalhador.

Os princípios de Direito do Trabalho, portanto, refletiam um certo padrão de inter-relações entre seus elementos internos, ou seja, entre suas normas¹⁰³ (em sentido amplo), próprio de um determinado período de configuração capitalista (capitalismo organizado). Estas inter-relações internas ao Direito do Trabalho são verificadas quando uma norma justralhista de hierarquia superior informa o conteúdo de uma outra norma hierarquicamente inferior, e assim sucessivamente até chegar-se, por exemplo, à sua incidência em uma relação concreta de trabalho. Este padrão perpetuar-se-á somente enquanto novos elementos absorvidos em sua estrutura interna não alterarem esta lógica das suas inter-relações valorativo-normativas, ou seja, enquanto os valores emitidos pela sociedade capitalista não se alterarem substancialmente.

Sendo o direito um sistema aberto, cujo meio é a sociedade e com esta está em constante interação, tem-se que os princípios de direito refletem, em última análise, determinados valores e distorções que compõem a complexidade do sistema social recepcionados pelo direito e informadores de sua estrutura normativa.¹⁰⁴ Em outras palavras, nesta perspectiva, os princípios podem ser vistos como síntese ou reflexo dos elementos externos (sociais) que são recebidos pelo sistema jurídico e que o integram. Estes elementos externos podem ser emitidos diretamente a partir do sistema-ambiente (sociedade) ou indiretamente a partir dos subsistemas sociais outros que não o próprio direito (política, economia, cultura, etc.)¹⁰⁵. Assim, em uma perspectiva global, os princípios refletem os elementos (valores) emitidos pela sociedade ao direito, bem como um padrão de relações

¹⁰³ "(...) na realidade, as normas jurídicas nunca existem isoladamente, mas sempre em um contexto de normas com relações particulares entre si (...). Esse contexto de normas costuma ser chamado de 'ordenamento'". BOBBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico**, p. 19.

¹⁰⁴ Nesse sentido, SANTOS explica que o Direito moderno atua como uma representação simbólica das relações sociais e, portanto, retrata seus elementos e suas distorções. Vide SANTOS, B. de Souza. Uma Cartografia Simbólica das Representações Sociais: Prolegômenos a uma concepção Pós-Moderna do Direito. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, p. 141.

¹⁰⁵ Nesse sentido, NORONHA afirma que "(...) princípios são valorações jurídicas de juízos pré-jurídicos de valor; são verdades básicas do direito construídas a partir de verdades básicas do sistema social, dos juízos éticos ou políticos prevalentes no seio da sociedade." NORONHA, F.. Op. cit., p. 127.

estabelecidas entre o conteúdo de suas normas internas a partir da integração deste elemento valorativo emitido pela sociedade.¹⁰⁶

Exemplifica-se o até aqui exposto. Como visto, o direito, em uma abordagem sistêmica complexa e dinâmica, estabelece uma constante interação com a sociedade, que pode ser vista tanto em uma perspectiva interna (a partir do direito) quanto em uma perspectiva externa (a partir da sociedade). Em uma perspectiva interna, a verificação do conteúdo valorativo gerado a partir da inter-relação de suas normas identifica a lógica sobre a qual este ramo jurídico se sustenta, bem como os padrões valorativo-normativos emitidos à sociedade. Assim, na medida em que uma norma de Direito do Trabalho de hierarquia superior informava a uma outra norma de hierarquia inferior o conteúdo *proteger o trabalhador*, este valor era emitido pelo Direito do Trabalho à sociedade através de suas normas.

Já em uma perspectiva externa, os princípios refletem os valores sociais absorvidos pelo direito e sobre os quais o mesmo se sustenta e se molda. Assim, o conteúdo valorativo *continuidade da relação de emprego*, por exemplo, somente constituiu-se internamente ao Direito do Trabalho porque a sociedade, partindo do pressuposto de que a relação de emprego era um elemento essencial à sua dinâmica, e de que em função disto deveria ser protegida, o emitiu ao sistema jurídico. Da mesma forma o princípio da proteção: apenas constituiu-se como uma *verdade básica* do sistema juslaborista na medida em que a sociedade observou no Trabalho um valor a ser protegido socialmente. Estas duas perspectivas (interna e externa), ao se revelarem nos princípios do Direito do Trabalho, justificam a importância da sua verificação para este trabalho. Assim, ver-se-á a seguir como se apresentam os princípios de Direito do Trabalho consolidados a partir da perspectiva do capitalismo organizado.

¹⁰⁶ LUÑO, ao criticar o caráter ambíguo da expressão “princípios gerais de direito” no pensamento jurídico, identifica no pensamento de Ronald Dworkin um múltiplo sentido desta categoria: princípios enquanto pautas metodológicas para conduzir a argumentação judicial para uma solução “correta” de um caso concreto; princípios enquanto fontes jurídicas para solucionar lacunas; princípios enquanto **postulados morais que inspiram a ordem jurídica** (valores recolhidos da sociedade) e permitem expulsar de seu âmbito as normas incompatíveis com os mesmos. Sobre a polêmica da ambigüidade do conceito não versará esta pesquisa, pois foge-lhe o objetivo; o importante a ser ressaltado é que o pensamento jurídico reconhece na categoria “princípios” um caráter extrasistêmico. Vide PÉREZ LUÑO, Antônio-Enrique. Los Principios Generales del Derecho: ¿ Un mito jurídico? **Revista de Estudios Políticos**, Madrid, n. 98, p. 09-24, oct./dic. 1997.

2.1.2. Os princípios do Direito do Trabalho

Os princípios de Direito do Trabalho podem ser classificados em três categorias distintas. A primeira categoria seria formada pelo que poder-se-ia chamar de *princípios fundamentais de Direito do Trabalho*, ou ainda *meta-princípios de Direito do Trabalho*. Esta categoria constitui a *essência* mesma deste ramo jurídico, pois *traduz a lógica tutelar que o caracteriza*. Desta forma, acaba informando todo o Direito do Trabalho, seja suas normas pretéritas, presentes e futuras, suas instituições fundamentais, bem como as demais categorias de princípios. Destinam-se, portanto, preponderantemente ao legislador, que deles em hipótese nenhuma pode se afastar, sob pena de se afastar da lógica central ou fundamental juslaborista.

A segunda categoria poderia ser chamada de *princípios hermenêuticos de Direito do Trabalho*. Tratam-se de princípios gerais informadores de todo o ato de aplicação das normas de Direito do Trabalho, de forma a que este ramo jurídico não perca a coerência representada nos seus *meta-princípios*. Os princípios hermenêuticos, portanto, fundamentam-se nesta última categoria de princípios, pois sua justificativa está na tentativa de tornarem plenos os princípios justralhistas fundamentais no ato de concretização da norma. Destinam-se, assim, preponderantemente, aos atores encarregados de aplicar a norma, sejam juristas, empregadores ou empregados.

Por fim, a terceira categoria poderia ser chamada de *princípios orientadores ou gerais de Direito do Trabalho*. São princípios que se prestam simultaneamente para orientar o legislador, o intérprete ou o estudioso e o aplicador do Direito do Trabalho.

Esta terceira categoria difere dos princípios hermenêuticos, pois estes, mais específicos, se prestam preponderantemente para informar o intérprete e o aplicador do Direito do Trabalho. Diferem igualmente dos princípios fundamentais ou *meta-princípios*, pois estes na verdade traduzem a lógica fundamental do Direito do Trabalho e, portanto, destes os princípios gerais (assim como os hermenêuticos) retiram seu fundamento principiológico.

Embora os *meta-princípios* também se apliquem tanto para a orientação quanto para a aplicação do Direito do Trabalho, o fazem de forma indireta ou mediata. Na verdade, os *meta-princípios* constituem a categoria principiológica básica do Direito do Trabalho e, assim, informam os demais princípios. Em outras palavras, a aplicação tanto dos princípios hermenêuticos como dos princípios gerais nada mais representa do que a aplicação mediata ou indireta dos *meta-princípios*, pois destes aqueles decorrem. Sendo assim, a classificação de princípios aqui referida poderia ser esquematizada da seguinte forma:

PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO	
Meta-princípios ou princípios fundamentais de Direito do Trabalho – traduzem o fundamento lógico deste ramo jurídico (tutela), de modo que o mesmo não perca sua coerência como ramo jurídico específico.	
Princípios hermenêuticos de Direito do Trabalho – informam o ato de aplicação, espontânea ou não, do Direito do trabalho	Princípios orientadores ou gerais de Direito do Trabalho – informam tanto ao aplicador quanto ao legislador, mas não chegam a atingir a hierarquia de <i>meta-princípios</i> , uma vez que nestes se fundamentam.

Os *meta-princípios* de Direito do Trabalho seriam basicamente dois: o princípio da tutela (ou da proteção) e o princípio da progressão social. Com relação ao primeiro, é um princípio praticamente unânime para os diversos tratadistas de Direito do Trabalho. Esta unanimidade é atribuída à seguinte idéia, sintetizada por PLÁ RODRIGUEZ: “O fundamento deste princípio está ligado à própria razão de ser do Direito do Trabalho.”¹⁰⁷

Explica-nos o autor recém citado que, “(...) no Direito do Trabalho, a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.”¹⁰⁸ A necessidade de proteção jurídica, assim, decorre da condição de subordinação pessoal e muitas vezes econômica inerente ao trabalhador, encontrando, segundo o autor, um duplo fundamento.¹⁰⁹

¹⁰⁷ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996, p. 30.

¹⁰⁸ PLÁ RODRIGUEZ, A.. Idem, p. 28.

¹⁰⁹ PLÁ RODRIGUEZ, A. Idem, p. 32.

SÜSSEKIND afirma que “O princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a instituição básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade”. A seguir, citando Deveali, afirma que o Direito do Trabalho é “(...) um direito especial, que se distingue do direito comum, especialmente porque, enquanto [este] supõe a igualdade das partes, [o Direito do Trabalho] pressupõe uma situação de desigualdade que ele tende a corrigir com outras desigualdades.”¹¹⁰ Na mesma linha, LA CUEVA afirma ser o Direito do Trabalho “(...) em sua acepção mais ampla, uma reunião de normas que (...) procuram realizar o direito do homem a uma existência que seja digna da pessoa humana”¹¹¹ E assim poder-se-ia seguir citando diversos autores, todos convergindo no caráter tutelar do trabalhador do Direito do Trabalho.

Viu-se anteriormente que os princípios representam valores remetidos da sociedade para o direito a partir da inter-relação de seus membros, bem como deste para aquela, a partir da inter-relação de suas normas. O Direito do Trabalho surgiu em um processo de reconhecimento social dos anseios de grupos até então oprimidos e, nesse contexto, revelou-os em seu conteúdo valorativo interno. No entanto, surgiu também em um quadro de reconfiguração sócio-político-econômica existente na estruturação do capitalismo organizado a partir de uma crise de acumulação do sistema como um todo (ou seja, de preservação das relações sociais moldadas pela estrutura capitalista) e, sendo assim, igualmente absorveu este elemento.

Como se sabe, o Direito do Trabalho tem como um dos primeiros fundamentos a tutela do trabalhador. É oriundo da reformulação do quadro social iniciada no capitalismo organizado a partir da ascensão do movimento operário aos mecanismos de regulação social, principalmente o estatal. Esta reformulação visava a inserção máxima (busca ao pleno emprego) e digna dos trabalhadores (busca de melhoria de condições de trabalho) no mercado de trabalho. A partir de então, voltou-se o Estado – e conseqüentemente, o direito – para o propósito de estabelecer patamares máximos de exploração ou mínimos de dignidade aos

¹¹⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. v. I, p. 128.

¹¹¹ No original: “(...)en su acepción más amplia, una congerie de normas que (...) intentam realizar el derecho del hombre a una existência que sea digna de la persona humana.” LA CUEVA, Mario de. Op. cit., p. 263.

trabalhadores, tidos então como atores fundamentais representativos da totalidade social. Ao se reconhecer socialmente os anseios de classe, perspectivou-se o capitalismo organizado na noção de melhoria progressiva de condições sociais do trabalhador com vistas a uma ampliação progressiva do grande pacto social firmado, e aqui se revela com plenitude o *meta-princípio* da progressão social.

Estas características próprias do Direito do Trabalho, no entanto, não podem lhe atribuir um caráter revolucionário ou emancipatório. Esta conclusão somente seria possível caso se procedesse a uma abordagem sistemática fechada e limitada, ou seja, excluindo as inter-relações constantes entre direito e uma sociedade, neste caso, tipicamente capitalista.

Isso porque, ao se identificarem estas inter-relações entre direito e sociedade, verificar-se-á que, ao estabelecer um patamar mínimo, o Direito do Trabalho acabou igualmente preservando a exploração. Nesse sentido, o Direito do Trabalho surgiu também com a função de realimentação ou de preservação do sistema capitalista, dentro da perspectiva de compromisso social que caracterizou o período de sedimentação deste ramo jurídico. Esta perspectiva sistêmica de permanente interatividade entre sociedade e direito, e onde este configura-se como subsistema daquela, auxilia o entendimento do motivo pelo qual o Direito do Trabalho apenas surgiu quando a sociedade capitalista atingiu uma determinada configuração já verificada no capítulo anterior.

No processo de produção capitalista, como já visto, há uma separação entre o produtor e os proprietários dos meios de produção. Esta característica configurou uma nova forma de exploração social baseada nas noções de *mais-valia* e de *trabalhos necessário e excedente*. No plano das relações sociais, em regra, essa forma de exploração enseja um estado, ao menos latente, de subordinação sócio-econômica permanente do trabalhador. Sendo assim, o Direito do Trabalho surgiu para regular uma situação social em que um homem – o trabalhador - depende economicamente do outro – o proprietário dos meios de produção, e onde um homem – o proprietário dos meios de produção - apropria grande parte do valor gerado na cadeia de produção pelo outro (mais-valia).

Dessa forma, tem-se que as relações de produção que ocorrem no interior da sociedade capitalista interagem entre si e informam a ordem jurídica que, por sua vez, legitima esta relação de exploração. O proprietário dos meios de produção, amparado pelo sistema jurídico, determina legitimamente aos trabalhadores o que, como, onde, quando e com que finalidade fazer. E no caso de desobediência a estas determinações, pode ainda o proprietário dos meios de produção punir direta e legitimamente o trabalhador nos limites juridicamente permitidos. Na maioria das vezes, portanto, o trabalhador encontra-se, na relação direta com o proprietário dos meios de produção, em uma posição de subordinação que torna extremamente débil o seu poder de negociação ou de resistência.

No entanto, o trabalho que se insere na cadeia produtiva não se separa da pessoa humana do prestador. Esta noção fundamental à lógica do Direito do Trabalho somente pôde ser reconhecida quando os próprios trabalhadores se organizaram, puderam expor suas necessidades e reivindicar a preservação de sua dignidade perante todo o grupo social, transformando o valor dignidade humana do trabalhador em um elemento chave mesmo em uma sociedade tipicamente capitalista (ou seja, que se baseia, entre outros fatores, na exploração do trabalho humano). *Por isto, pode-se afirmar que a relação visada pelo Direito do Trabalho é imediata em relação ao trabalho, porém mediata em relação à pessoa.* Em outras palavras: quando um trabalhador insere-se no processo produtivo, insere-se imediatamente a sua força de trabalho, mas também, mediatamente, a pessoa humana e sua dignidade, pois ambas nunca podem ser separadas.¹¹²

É a partir desta constatação global da relação de trabalho - a qual a regulação anterior baseada na lógica civilista burguesa era cega¹¹³ - que o Direito do Trabalho define sua lógica. Lógica esta que se baseia em uma dupla perspectiva de preservação. O Direito do Trabalho busca um sistema de proteção mínima (nunca

¹¹² “O essencial no princípio protetor é a verdadeira dimensão do trabalho humano, descaracterizando-o como mercadoria e emprestando-lhe conteúdo mais amplo, no sentido de compreendê-lo como elemento valioso na dignidade do ser humano.” ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A Boa-fé no Contrato de Emprego**. São Paulo: LTr, 1996., p. 77-78.

¹¹³ “Os juristas que, desde o princípio do século, chamaram a atenção para a inépcia do Direito tradicional para resolver os problemas trabalhistas, ressaltaram, além disso, que o Direito Civil não havia considerado que o trabalho representasse um valor em si mesmo que merecesse ser objeto de proteção jurídica.” BARBAGELATA, Hector-Hugo. **O Particularismo do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996, p. 16.

máxima) e progressiva que preserve a dignidade da pessoa humana trabalhadora; nessa perspectiva, estas garantias *tentam compensar* a diferença sócio-econômica existente no seio das relações capitalistas de trabalho. Já em outra perspectiva, estas garantias mínimas *preservam* a diferença econômica (exploração) existente no seio da sociedade capitalista, embora procurem fazer com que a mesma diminua ou, pelo menos, não aumente. Esta é a função normativa do Direito do Trabalho: não deixar que a diferença sócio-econômica entre trabalhador e empregador aumente, preservando àqueles garantias mínimas. Estes são os *meta-princípios* juslaboristas: ao mesmo tempo que, em uma perspectiva intra-sistêmica, buscam preservar a dignidade do trabalhador (valor social *dignidade da pessoa humana*), acabam indiretamente, em uma perspectiva global ou inter-sistêmica, preservando a lógica da exploração capitalista, mesmo que mínima (valor social *capitalismo* como modo de produção hegemônico)¹¹⁴.

Em função dos princípios da proteção e da progressão sintetizarem a própria lógica do Direito do Trabalho, representando a quase totalidade das suas normas, devem ser tratados como um *meta-princípios*, pois fundamentam, em última análise, os demais¹¹⁵. Todos os princípios citados pela grande maioria dos tratadistas de Direito do Trabalho revelam com maior ou menor clareza a lógica de dupla preservação consubstanciada nos *meta-princípios*. Assim ocorre com os princípios gerais - que se traduzem nos princípios da irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas, da continuidade da relação de emprego, da integrabilidade, intangibilidade e irredutibilidade salariais, da não-discriminação e da autodeterminação das vontades coletivas – assim como com os princípios hermenêuticos – que se traduzem nos princípios da primazia da realidade, da norma mais favorável, da condição mais benéfica e do *in dubio pro operario*.¹¹⁶

¹¹⁴ No mesmo sentido, ARAÚJO, F. Rossal de. Op. cit., p. 78-79.

¹¹⁵ Nesse sentido, LIMA afirma que o princípio da proteção é “uma lei geral, dela derivando todas as outras” em matéria de Direito do Trabalho. Afirma, ainda, que “A Consolidação das Leis do Trabalho é quase puramente composta de leis de proteção ao trabalhador”, ao mesmo tempo que arrola algumas das várias normas que consubstanciam o princípio tutelar. Vide LIMA, Francisco Meton Marques de. **Princípios de Direito do Trabalho na Lei e na Jurisprudência**. São Paulo: Ltr, 1994, p. 14, 29 e segs.

¹¹⁶ Esta listagem não é exaustiva ou unânime. Em sua obra já citada, por exemplo, AMÉRICO PLÁ RODRIGUEZ elenca ainda os princípios da razoabilidade e da boa-fé. No entanto, os mesmos não serão abordados neste trabalho, pelo entendimento de que representam princípios gerais de direito, e não específicos de Direito do Trabalho.

O princípio geral da irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas diz respeito à impossibilidade destes serem renunciados ou mesmo transigidos - salvo se para ampliar o nível mínimo de dignidade jurídica preestabelecido - conferindo às normas de Direito do Trabalho natureza de ordem pública¹¹⁷. Explica-nos PLÁ RODRIGUEZ que “A proibição de renunciar importa em excluir a possibilidade de poder realizar-se, de maneira válida e eficaz, o desligamento voluntário dos direitos, no âmbito alcançado por aquela proibição.”¹¹⁸

Como visto, o regime de exploração capitalista condiciona uma inserção subordinada do trabalhador no processo de produção¹¹⁹. O proprietário dos meios de produção, em estando nesta condição, possui a prerrogativa de determinar o que, como, onde, quando e com que finalidade o trabalhador deve exercer sua tarefa. Assim, ao estabelecerem um mínimo de garantias, as normas públicas de Direito do Trabalho limitam (ou procuram limitar) estas prerrogativas e concedem a este ramo jurídico a “rigidez” necessária para proteger o trabalhador e acumular direitos de modo a fomentar a progressão social.

O princípio geral da continuidade da relação de emprego parte do pressuposto de que a relação de trabalho capitalista não se esgota mediante a realização instantânea de um certo ato, mas perdura no tempo. A empresa – tomada como célula do sistema capitalista – pode ser tida, entre outras concepções, como atividade de produção econômica e, como tal, necessita se prolongar no tempo.¹²⁰ Da mesma forma, seus componentes fundamentais, tal como a força de trabalho. Daí que a concepção de que a “(...) relação empregatícia não é efêmera, mas pressupõe uma vinculação que se prolonga.”¹²¹

A continuidade sustenta-se, ainda, na idéia de que uma inserção instável dos trabalhadores no processo produtivo ser-lhes-ia prejudicial, uma vez que os mesmos

¹¹⁷ No mesmo sentido, ARAÚJO, F. Rossal de. Op. cit., p. 84.

¹¹⁸ PLÁ RODRIGUEZ, A.. Op. cit., p. 67.

¹¹⁹ “Uma das características principais da relação de emprego é a subordinação, em especial a subordinação jurídica, que decorre da subordinação econômica, e por isso o ordenamento revela uma atenção normativa especial ao trabalhador, no sentido de evitar que se torne excessivamente submisso, protegendo-o contra excessos e desvios de seu empregador.” ARAÚJO, F. Rossal de. Op. cit., p. 77.

¹²⁰ Sobre o conceito de empresa, vide VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**. São Paulo: Saraiva, 1975, p. 88-101.

¹²¹ PLÁ RODRIGUEZ, A.. Op. cit., p.138.

não possuem a propriedade dos meios de produção e precisam destes para obterem meios de subsistência. Assim, as normas de Direito do Trabalho, ao mesmo tempo que buscam preservar a continuidade da cadeia produtiva capitalista, buscam preservar os meios de subsistência do trabalhador.

Na perspectiva de proteção do trabalhador, o princípio da continuidade projeta-se, na relação de emprego, nas chamadas *técnicas de conservação do contrato de trabalho*¹²², de forma a dar: (1) preferência pelos contratos de trabalho de duração indeterminada; (2) amplitude para transformações do contrato de trabalho sem que o mesmo se descaracterize, desde que em benefício do trabalhador tais alterações; (3) predisposição para a manutenção do contrato de trabalho, apesar de descumprimentos ou nulidades em que se haja incorrido, em função da irrestituibilidade das prestações laborais e, quando impossível a manutenção, a irretroatividade dos efeitos da decretação de nulidade como regra; (4) resistência em admitir a rescisão unilateral do contrato de trabalho, por vontade do empregador; e, finalmente, (5) manutenção do contrato nos casos de substituição do empregador.¹²³

Os princípios gerais da integrabilidade, da intangibilidade e da irredutibilidade salariais visam preservar a remuneração do trabalhador. Sendo o trabalhador desprovido dos meios de produção, a finalidade última com que busca a inserção no processo produtivo é obter os recursos mínimos necessários para uma sobrevivência digna. Afinal, conforme aponta PLÁ RODRIGUEZ, referindo-se a Hueck e Nipperdey, "(...) somente coloca sua força de trabalho a serviço de outro quem se vê obrigado a isso para obtenção de seus meios de vida."¹²⁴ Assim, o Direito do Trabalho busca "(...) proteger o salário de descontos abusivos, preservar sua impenhorabilidade, assegurar-lhe posição privilegiada em caso de insolvência do empregador"¹²⁵, bem como evitar sua redução.

O princípio geral da não-discriminação veda que os trabalhadores sejam discriminados em função de sexo, idade, credo, raça ou por qualquer outro motivo

¹²² Vide NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed.. São Paulo: Saraiva, 1984, p. 303-307.

¹²³ Vide PLÁ RODRIGUEZ, A.. **Princípios de Direito do Trabalho**, p. 143.

¹²⁴ PLÁ RODRIGUEZ, A.. *Idem*, p. 32.

¹²⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. v. I, p. 129.

que não se baseie em razões técnicas. Deriva não apenas do *meta-princípio* da proteção, mas também do princípio geral de direito da igualdade. Em Direito do Trabalho, traduz-se principalmente na noção de isonomia salarial¹²⁶, tendo como pressuposto (1) a identidade de funções exercidas, (2) o trabalho de igual valor, (3) a identidade de local e (4) a diferença de tempo na função inferior a dois anos entre trabalhador e paradigma¹²⁷.

O princípio geral da autodeterminação das vontades coletivas confere prevalência à vontade dos trabalhadores coletivamente considerados na busca de concretização dos *meta-princípios* de Direito do Trabalho. A autonomia da vontade individual e, em alguns casos, a própria vontade social encarnada na consolidação de alguns Direitos Trabalhistas cedem lugar à vontade coletiva. Constitui-se este princípio em um valioso instrumento de efetivação dos *meta-princípios* de Direito do Trabalho, *mas desde que obedecidos pressupostos básicos como, por exemplo, um movimento sindical forte, organizado, livre e representativo*.

O princípio hermenêutico da primazia da realidade significa que "(...) em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos."¹²⁸ Ao explicar este princípio, SÜSSEKIND afirma que "(...) a relação objetiva evidenciada pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contratantes, ainda que sob capa simulada, não correspondente à realidade."¹²⁹ Já ARAÚJO, após afirmar que o princípio da primazia da realidade "também é uma decorrência do princípio protetor", afirma que "(...) no caso de discordância entre o contido nos documentos e o que ocorre no mundo dos fatos, prevalece este último. É a consideração da realidade em toda a sua dimensão, em detrimento da forma.

¹²⁶ Explica ARAÚJO que a noção de salário equitativo tem longa história dentro das lutas sociais, tendo sido inicialmente consolidada no artigo 427, declaração 7ª do Tratado de Versalhes. Posteriormente, a ONU ampliou seu conteúdo, proibindo discriminação por motivos de sexo, cor, idade, religião, opinião, nascimento ou qualquer outra condição social. Vide ARAÚJO, F. Rossal de. Op. cit., p. 85-88.

¹²⁷ Artigo 461 da CLT: "Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

"§ 1º Trabalho de igual valor (...) será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos."

¹²⁸ PLÁ RODRIGUEZ, A.. Op. cit., p. 217.

¹²⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. v. I, p. 129.

As relações que acontecem no mundo dos fatos, no plano concreto, na prática diária do contrato de emprego, prevalecem sobre as declarações que constem em documentos.”¹³⁰

Igualmente justifica-se este princípio pela inserção subordinada do trabalhador no processo produtivo. Evita que o proprietário dos meios de produção outorgue uma determinada tarefa ou função ao trabalhador sem que a mesma seja reconhecida para todos os efeitos. Procura, portanto, preservar a dignidade do trabalhador no processo produtivo.

O princípio hermenêutico da norma mais favorável institui que, no caso de serem possíveis a aplicação de mais de uma norma em um determinado caso concreto, deve-se dar preferência àquela mais favorável ao trabalhador, independente de sua fonte originária. Aqui, a influência do *meta-princípio* da proteção é por demais evidente, dispensando maiores considerações.

O princípio hermenêutico da condição mais benéfica é a transposição, para o Direito do Trabalho, do princípio do *non reformatio in pejus*. Pressupõe uma situação jurídica já consolidada ao trabalhador (direito adquirido), insuscetível de ser afastada por situação posterior desfavorável. Ao fomentar avanços e coibir retrocessos nas condições contratuais do empregado, este princípio encarna de sobremaneira o *meta-princípio* da progressão social para situações fáticas específicas.

O princípio hermenêutico do *in dubio pro operario* transpõe, para o Direito do Trabalho, o princípio do *in dubio pro reu* de Direito Penal. Significa que, por ocasião da aplicação do direito, muitas dúvidas podem surgir ao aplicador e, sendo a dúvida razoável, ou seja, aparentemente insanável, aplica-se sempre a interpretação mais favorável ao trabalhador. Divergem os tratadistas sobre o seu alcance: para alguns, aplica-se apenas na interpretação legislativa e, para outros, aplica-se também na apreciação probatória¹³¹. No entanto, independentemente do alcance que se lhe der, inegavelmente, este princípio reafirma os *meta-princípios* juslaboristas.

Todos esses princípios, enquanto verdades básicas do sistema – ao menos no período de regulação próprio do capitalismo organizado - revelam-se de alguma

¹³⁰ ARAÚJO, F. Rossal de. Op. cit., p. 88-89.

¹³¹ Sobre a discussão, vide LIMA, Francisco Meton Marques de. Op. cit., p. 81-84.

forma na estrutura e no conteúdo do Direito do Trabalho, principalmente em um de seus institutos mais importantes – o contrato individual de trabalho *standard* - como será visto a seguir.

2.2. Cristalização da lógica tutelar no contrato individual de trabalho

Até o presente momento, trabalhou-se com basicamente dois elementos. O primeiro diz respeito ao que se poderia chamar de elemento material, que se baseia no reconhecimento social de uma teia de relações de exploração vigentes no seio da era capitalista de produção. O segundo diz respeito ao que se poderia chamar de elemento jurídico-normativo, que se baseia no reconhecimento pelo sistema jurídico moderno do padrão de exploração capitalista e na tentativa de limitá-lo. Em outras palavras, observa-se, no mundo dos fatos sociais, a inserção subordinada do trabalhador enquanto força de trabalho no processo produtivo e, no mundo das normas, a tentativa de preservar o trabalhador enquanto dignidade humana no sistema de produção.

O elo jurídico que liga estes dois planos é o contrato de trabalho. Quando estabelecida, no plano dos fatos, uma relação de emprego, esta, em regra, será qualificada como uma relação jurídica regularmente constituída quando forem verificados os elementos essenciais que consubstanciam uma existência mesmo que presumida de contrato¹³². Do contrário, não há relação jurídica de trabalho

¹³² Os elementos essenciais ao contrato de trabalho são a capacidade das partes, o objeto lícito e a forma prescrita ou não vedada pela lei. Em Direito do Trabalho, a capacidade do empregador rege-se pelas regras civilistas (art. 5º, 6º e 13 a 30 do Código Civil) e a do empregado pelos artigos 402 da CLT e 7º, inciso XXXIII da Constituição Federal de 1988. A menoridade do trabalhador impede o reconhecimento jurídico da relação de emprego, mas preserva-se os efeitos decorridos da relação de trabalho de fato. Com relação ao objeto, há que se distinguir entre o intrinsecamente ilícito (como no caso de contratação para um assalto) e o lícito praticado no contexto de uma atividade ilícita (como no caso do porteiro em um cassino); aquele configura co-autoria em ilícito penal, não configurando nem contrato de trabalho, nem relação jurídica de emprego, nem relação de trabalho de fato, enquanto que o segundo caracteriza relação de emprego e contrato eficaz, embora nulo. Com relação à forma, em regra, no Direito do Trabalho vige a regra da informalidade, e os requisitos formais exigidos são em sua maioria apenas probatórios, e não constitutivos do ato. Uma exceção é a exigência de concurso público para ingresso na Administração pública (art. 37, inciso II da

(emprego), mas sim relação de trabalho de fato com repercussões jurídicas. No plano dos fatos, portanto, o contrato de trabalho revela-se na simples inserção do trabalhador no processo produtivo, quando a mesma consubstancia uma relação de emprego; no plano jurídico, o contrato de trabalho revela-se no reconhecimento jurídico da relação de emprego como tal estabelecida no plano dos fatos, ou mesmo na intenção perceptível das partes em constituir uma relação de emprego.

Sobre este ponto de ligação entre a tutela jurídica e a inserção do trabalhador no processo produtivo, deter-se-á a seguir. Para tanto, mister faz-se uma abordagem sobre a relação entre relação de trabalho e contrato de trabalho e, posteriormente, sobre como este último incorpora a lógica protetiva do trabalhador em seu conteúdo.

2.2.1. Caracterização da relação de emprego tutelável pelo Direito do Trabalho

A questão a respeito de qual artifício jurídico possibilita a incidência das normas de Direito do Trabalho sobre o fato *inserção do trabalhador no processo produtivo* demanda uma discussão preliminar quanto a caracterização juslaborista de uma relação de trabalho. O Direito do Trabalho pressupõe a prestação de um serviço com características determinadas, conferindo a esta prestação de serviço a condição de essencialidade para a incidência de sua tutela normativa.¹³³ Não raro, a doutrina denomina o trabalho objeto do Direito do Trabalho como *emprego* para diferenciá-lo de outras atividades estranhas a este ramo jurídico e, assim, tem-se que este ramo jurídico tutela uma *relação de emprego*. Primeiramente, portanto, cabe uma maior precisão jurídico-terminológica acerca da relação de emprego.

Até o presente momento, utilizou-se a categoria sociológica *trabalho* para identificar todo o processo humano de atuação sobre a natureza ou sobre o seu meio para, por seu intermédio, garantir sua subsistência. Viu-se que, primeiro com a eclosão da Modernidade, e posteriormente com a sedimentação do modo de

Constituição Federal de 1988), cuja não observância prejudica o reconhecimento da relação jurídica de trabalho (emprego), preservada a relação de trabalho de fato e seus efeitos.

produção capitalista, surgiu uma nova espécie de trabalho com características próprias e determinadas, chave para entender-se o objeto sobre o qual o Direito do Trabalho atua. Pois bem: foi a partir da transformação operada na forma e no conteúdo do ato de trabalhar que houve a constituição do trabalho objeto do Direito do Trabalho, chamado *emprego*. A relação de emprego, portanto, é a espécie de trabalho sobre a qual incidirá a tutela juslaborista - oriunda do modo capitalista de produção - do gênero relação de trabalho (simples ato de exercer qualquer espécie de trabalho em proveito de outrem). Para se poder identificá-la com mais nitidez, antes de mais nada, há que se verificar as suas características.

A primeira característica de uma relação de emprego diz respeito à *personalidade*. Conforme nos explica ARAÚJO, “A noção de personalidade serve para afastar a noção de que o trabalho humano possa ser entendido como simples desenvolvimento irracional de forças musculares, ou de energia física, comparado aos animais ou a uma máquina. Este pensamento está inserido num contexto de valorização do trabalho, dando a ele a dignidade que merece o ser humano, dotado de capacidade racional para gerir seus atos.”¹³⁴

No contexto da personalidade, a prestação do trabalho, com relação ao empregado, é sempre efetuada pela sua pessoa diretamente contratada. É, portanto, uma obrigação infungível, personalíssima e intransferível, não podendo ser efetuada por outra pessoa diferente daquela que a contraiu. O empregado, portanto, coloca-se em um estado de disponibilidade para o seu empregador, no que a personalidade se aproxima da subordinação jurídica. No polo do empregado, a relação de emprego diz-se *intuitu personae*.

No entanto, com relação ao empregador, a personalidade não é elemento chave. É também considerado empregador a grande empresa, onde a verificação daquele nem sempre é nítida, pois, não raro, confunde-se em uma teia hierárquica de departamentos com poderes decisórios distintos. O elemento personalidade, portanto, diz respeito à prestação do serviço, e não a quem é prestado o serviço¹³⁵.

¹³³ No mesmo sentido, LA CUEVA, Mario de. Op. cit., p. 445.

¹³⁴ ARAÚJO, F. Rossal de. Op. cit., p. 141.

¹³⁵ Daí a CLT definir empregado como “(...) toda **pessoa física** que prestar serviços (...)” e empregador como “(...) a **empresa, individual ou coletiva**, que (...) admite, assalaria e dirige a prestação **pessoal** do serviço.” Respectivamente, artigos 3º e 4º Grifos nossos. Vide também, o disposto nos artigos 10 e 448 da CLT, referentes à sucessão de empregadores.

Como segunda característica da relação de emprego, tem-se a *onerosidade*. Deflui das características produtividade e prestação por conta alheia do trabalho objeto do Direito do Trabalho. Em uma relação de emprego, há duas obrigações básicas: a primeira, do empregado, de prestar trabalho produtivo para alguém; a segunda, do empregador, de prestar salário para quem lhe realizou o trabalho. Tem, portanto, a relação de emprego, em função de suas obrigações fundamentais, a onerosidade como traço típico.

Com o sistema capitalista, houve uma organização racional e específica do trabalho, onde verificaram-se (1) o caráter formalmente voluntário (mas sócio e culturalmente necessário) do ato ou decisão de trabalhar, (2) a existência de trabalhadores expropriados dos meios de produção e (3) a apropriação dos empreendimentos (empresas ou estabelecimentos e meios de produção) por parte dos possuidores dos valores industriais (capitalistas)¹³⁶. A partir dessa realidade, aos trabalhadores expropriados caberia prestar seu trabalho para garantir sua subsistência através do recebimento de salário. No entanto, conforme explica GENRO¹³⁷, a idéia de que o salário é uma retribuição pelo trabalho esconde uma forma de exploração tipicamente capitalista, pois, a partir das constatações de Marx sobre as noções de mais-valia, trabalho excedente e trabalho necessário, soube-se que a mercadoria produzida pelos trabalhadores adquire um valor final mais significativo do que o valor relativo à junção global dos custos da produção (dentre os quais compreende o salário), diferença esta apropriada pelo proprietário dos meios de produção.

Como terceira característica da relação de emprego, tem-se a *continuidade*. Esta característica tem correspondência com a não eventualidade do trabalho na cadeia produtiva, ou seja, "(...) deve o mesmo ser necessário como serviço por uma exigência permanente do tomador"¹³⁸. Note-se que a não eventualidade do serviço não diz respeito apenas a sua essencialidade no contexto da atividade produtiva (as chamadas atividades-fim da empresa), mas também a sua necessidade e permanência neste contexto (as chamadas atividades-meio na empresa)¹³⁹. Em

¹³⁶ Vide WEBER, Max. **Economia e Sociedade**. 4. ed. Brasília: UnB, 1998. v. 1, p. 110.

¹³⁷ Vide GENRO, Tarso. **Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1985, p. 146.

¹³⁸ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Op. cit., p. 178.

¹³⁹ Vide CAMINO, Carmen. Op. cit., p. 82-83 e 114-116.

outras palavras, o serviço realizado no processo produtivo, por sua condição de essencialidade ou, ainda, de necessidade permanente dentro do empreendimento econômico próprio da dinâmica do modo de produção capitalista, pressupõe a continuidade da prestação.

Por último, tem-se o elemento *subordinação*, que se consubstancia, na teoria tradicional, no elemento principal de caracterização da relação empregatícia. Como visto anteriormente, a separação entre a propriedade dos meios de produção e o proprietário da força de trabalho, operada a partir da modo capitalista de produção, trouxe como uma de suas conseqüências a inserção subordinada do trabalhador no processo produtivo. Pelo elemento subordinação, tem-se que o empregador possui o poder de determinar o que, como, quando e onde produzir, restando ao trabalhador, apenas, acatar suas ordens, salvo se manifestamente ilegais¹⁴⁰.

Enquanto categoria jurídica, a subordinação é elemento próprio do trabalho livre assalariado. Explica DELGADO que o nexa jurídico que se firma no trabalho assalariado não permite a *sujeição pessoal* do trabalhador perante o tomador do seu serviço (sujeição pessoal própria da servidão e da escravidão), mas sim a *subordinação*, entendida esta como "(...) situação jurídica derivada do contrato de trabalho mediante o qual o empregado se obrigaria a acolher a direção do empregador no modo da realização da prestação de serviços."¹⁴¹

O elemento subordinação remete à questão do poder empregatício. Nas relações de trabalho anteriores à relação de emprego moderna (escravagista e senhoril), tinha-se que a dinâmica produtiva somente completava-se através do recurso à coerção: sem o uso da força direta sobre o produtor submetido pessoalmente, a dinâmica produtiva não se realizaria integralmente. Diferentemente, no sistema empregatício moderno, a concepção do trabalho como instituição livre tornou-o incompatível com a recorrência à coerção. Assim, tem-se que a adesão

¹⁴⁰ O dever de obediência do empregado se limita ao cumprimento das obrigações contratuais, que inclusive podem ser implícitas (art. 456, parágrafo único da CLT). A personalidade do empregado não se anula com o contrato de trabalho, razão pela qual se lhe reconhece o *jus resistentiae*. Assim pode o empregado legitimamente recusar-se ao cumprimento de uma ordem que atente contra a sua dignidade humana, que o coloque em posição de risco de vida, que fuja da natureza do trabalho a que foi contratado, que seja ilícita, ilegal ou de execução extraordinariamente difícil.

¹⁴¹ DELGADO, M. Godinho. Op. cit., p. 104.

pelo trabalhador ao *direito de dar ordens* dos proprietários dos meios de produção passou a ser feita de forma juridicamente voluntária.

No entanto, na dinâmica do sistema capitalista de produção, é principalmente a partir da aceitação deste estado de subordinação que o trabalhador pode garantir a sua subsistência. Sem ela, desprovido de propriedades e de condições de negociação, o trabalhador não consegue inserir-se na lógica do Mercado hipertrofiada na organização social capitalista. Daí que a subordinação, embora juridicamente voluntária, é socialmente necessária ao trabalhador. Posto isto, tem-se que a subordinação do trabalhador na relação de emprego não implica exclusivamente a aceitação voluntária do poder empregatício, mas também a necessidade de inserção social: o trabalhador subordina-se imediatamente ao proprietário dos meios de produção, e mediamente ao modo de produção capitalista predominante.

Caracterizada uma relação de emprego, outra questão nos surge: qual sua natureza jurídica ou, em outras palavras, qual o atributo que a elege à categoria de geradora de efeitos jurídicos (ou receptora da incidência normativo-jurídica)?

Nesse aspecto, há várias posições teóricas a respeito, que podem ser resumidas nas teorias civilistas, anticontratualistas, acontratualistas, contratualistas e do contrato-realidade¹⁴².

Pelas teorias *civilistas*, tem-se a tentativa de enquadrar a relação de emprego em outras relações tradicionais de Direito Civil, tais como a locação de serviços, a compra e venda, ou ainda, a constituição de uma sociedade. No entanto, essas teorias foram duramente criticadas por não levarem em conta as especificidades de uma relação de emprego. Nesta, há uma prestação de energia (força de trabalho) inseparável da figura do trabalhador, daí a impossibilidade de comparação com a locação (que pressupõe a restituição da coisa em sua forma e substância ao término

¹⁴² Ressalte-se que esta classificação não é pacífica. CATHARINO, por exemplo, apresenta a seguinte classificação: teorias anticontratualista (que subdivide-se em factual, pessoalista antipatrimonial e institucional pura ou imoderada), acontratualista ou paracontratualista, contratualista, eclética ou sincrética (que subdivide-se em institucional impura ou moderada e contratual realista). Vide CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982. V. 1, p.181-192. Optou-se por uma classificação mais geral, primeiro por não ser objetivo deste trabalho uma abordagem exaustiva do assunto, segundo por entender-se que as teorias referidas, de forma geral, sintetizam todas as demais.

do contrato, fato impossível quando o objeto da relação jurídica é a energia do trabalhador), ou com a compra e venda (que pressupõe a transferência do direito de propriedade de uma coisa, o que não ocorre em uma relação de trabalho em que a pessoa do trabalhador é inseparável de sua força de trabalho).

Tentou-se igualmente, ainda na concepção civilista, explicar a relação de emprego a partir de um contrato de constituição de sociedade, partindo-se do pressuposto de que uma empresa consistia em uma unidade de empreendimento no qual convergem várias forças, inclusive Capital e Trabalho. A primeira grande crítica feita a essa construção reside em sua negativa aos conflitos de classe, pois uma sociedade funda-se na chamada *affectio societatis* – em que há a comunhão de ganhos e perdas – enquanto a relação de emprego funda-se na exploração da mão-de-obra – em que os ganhos dirigem-se essencialmente para os proprietários¹⁴³. No plano estritamente jurídico, as críticas a essa teoria residiram no fato de que um contrato de sociedade cria uma nova pessoa jurídica, o que não ocorre em uma relação de trabalho.

Pelas teorias *anticontratuálistas*, tem-se que a vontade das partes pouco importa para que uma relação de emprego surta efeitos jurídicos, negando a sua natureza contratual. Esta teoria toma como idéia central que “(...) há um princípio de participação do trabalhador em uma comunidade organizada hierarquicamente”, este sim, gerador de efeitos jurídicos, “negando-se a noção de contrato”.¹⁴⁴ Essa teoria, com origem no nacional-socialismo alemão, é criticada por negar os conflitos de classe ao conferir à categoria *trabalhador* a condição de *status* social estratificado em função de uma suposta vontade da coletividade traduzida pelo Estado.

Pelas teorias *acontratuálistas*, também denominadas *paracontratuálistas*, tem-se que a voluntariedade ou a subjetividade da relação de emprego é um elemento importante para a irradiação de efeitos jurídicos – uma vez que oriunda de um ato jurídico bilateral – mas não o elemento principal. “Para o [a]contratuálista, (...) , o que

¹⁴³ “Na relação de emprego, não se pode falar em existência de *affectio societatis* ou, mesmo, de comum intenção de dividirem-se perdas e lucros. Ainda que se possa falar em temas como a co-gestão ou a participação nos lucros, o certo é que o detentor do capital, no sistema capitalista, mantém o controle do empreendimento econômico e usufrui da maior parcela relativa ao lucro.” ARAÚJO, F. Rossal de. **A Boa-fé no Contrato de Emprego**, p. 119.

¹⁴⁴ ARAÚJO, F. Rossal de. *Idem*, p. 120-121.

determina a existência da relação de emprego é a simples consciência de integrar-se na empresa, ‘independentemente do contrato’.¹⁴⁵ Uma vez manifestada a vontade de se constituir uma relação de emprego, não há espaço para a negociação das condições de trabalho, pois toda a regulamentação da relação de emprego já estaria predeterminada pela lei ou pelo estatuto interno da empresa, desconsiderando completamente a autonomia de vontade das partes. Nesse tópico reside uma das grandes críticas destinadas a esta teoria, uma vez que o Direito do Trabalho apenas garante direitos mínimos, podendo perfeitamente, ao menos em tese, serem ampliados pela negociação das partes.¹⁴⁶

Pelas teorias *contratualistas*, tem-se que o elemento vontade das partes é essencial para que a relação de emprego produza efeitos jurídicos, bem como para que possa ser tutelada pelo Direito do Trabalho. Uma vez manifestada essa vontade, seja tácita ou expressamente, a relação de emprego torna-se jurídica, ou seja, absorve o conteúdo normativo-jurídico do Direito do Trabalho.

Na teoria contratualista, toma extrema importância a autonomia da vontade das partes, para que as mesmas possam, mesmo que apenas tacitamente, manifestar intenção para estabelecer uma relação. A formulação tradicional da autonomia de vontade consiste em um conjunto de premissas segundo as quais (1) todo sujeito de direito deve ser simultaneamente um sujeito de vontade; (2) todo ato de vontade de um sujeito de direito é socialmente protegido; (3) para que haja esta proteção, deve ser lícito o ato de vontade; (4) toda situação jurídica é uma relação entre dois sujeitos de direito (e conseqüentemente de vontade), dos quais um é o sujeito ativo e outro é o sujeito passivo. A partir destas premissas, uma vez havendo sujeitos com vontades validamente reconhecidas pelo Direito, a sua declaração expressa obriga-o e, a partir daí, o ordenamento jurídico opera a regulamentação do ato naquilo que (1) não for expressamente declarado pelo sujeito, (2) for objeto de dúvida por parte

¹⁴⁵ GENRO, Tarso. **Direito Individual do Trabalho**, p. 72.

¹⁴⁶ Ressalte-se que esta teoria é utilizada para explicar a relação de trabalho na Administração Pública, uma vez que nesta, há o ato objetivo da nomeação (*chamado ato-condição*) por parte do poder público, e o ato subjetivo da aceitação por parte do funcionário por ocasião da posse. Nesse sentido, explica MEIRELLES que o poder público “(...) não faz contrato com os funcionários, nem com eles ajusta condições de serviço e remuneração. Ao invés, estabelece, unilateralmente, em leis e regulamentos, as condições de exercício das funções públicas; prescreve os deveres e direitos dos funcionários; impõe requisitos de eficiência, capacidade, sanidade, moralidade; fixa e altera vencimentos e tudo o mais que julgar conveniente para a investidura no cargo e desempenho de suas funções.” MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 16. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1991, p. 344.

do intérprete, ou ainda, (3) for considerado socialmente relevante e, portanto, além da esfera de autonomia do sujeito individual.¹⁴⁷

Por fim, visualiza-se a teoria do *contrato-realidade* sustentada por Mario de La Cueva. Segundo esta teoria, a relação de emprego teria uma natureza contratual, mas de um contrato-realidade, “pois existe (...) não um acordo abstrato de vontades, mas a realidade da prestação de serviços, porque é o próprio trabalho e não o acordo de vontades que determina a existência do pacto”¹⁴⁸. Nas próprias palavras de LA CUEVA,

“(...) os efeitos fundamentais do direito do trabalho produzem-se, não pelo simples acordo de vontades entre o trabalhador e o patrono, mas sim quando o obreiro cumpre, efetivamente, sua obrigação de prestar um serviço. Expressado em outros termos: O direito do trabalho, que é um direito protetor da vida, da saúde e da condição econômica do trabalhador, parte do pressuposto fundamental da prestação de serviço, e é por causa desta que impõe ao patrono cargas e obrigações.”¹⁴⁹

Segundo esta teoria, portanto, o elemento *prestação real do serviço* predomina sobre o elemento *vontade das partes*. “A essência do contrato, não é o consenso da juridicidade da relação, não é o acordo de vontades, não é a vontade e integração, não é o simples desejo de que a empresa seja uma organização comunitária, a essência do contrato é o próprio trabalho, ou melhor, é a própria venda da força de trabalho subordinada.”¹⁵⁰ A grande crítica que se faz a esta teoria, aqui no Brasil, está no fato do artigo 4º da CLT considerar como serviço efetivo o tempo em que o empregado fica à disposição do empregador¹⁵¹, ou seja, mesmo sem a prestação efetiva, se as partes obrigaram-se, há repercussão jurídica. Critica-se igualmente esta teoria por colocar em um segundo plano o elemento vontade das partes para a constituição de uma relação de emprego.

Atualmente, a doutrina majoritariamente aceita é a da natureza contratual da relação de emprego, uma vez que o elemento vontade das partes – mesmo que

¹⁴⁷ Vide ARAÚJO, F. Rossal de. Op. cit., p. 129.

¹⁴⁸ GENRO, Tarso. **Direito Individual do Trabalho**, p. 74.

¹⁴⁹ Em original: “(...) los efectos fundamentales del derecho del trabajo se producen, no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrono, sino cuando el obrero cumple, efectivamente, su obligación de prestar un servicio. En otros términos expresado: El derecho del trabajo, que es un derecho protector de la vida, de la salud y de la concición económica del trabajador, parte del presupuesto fundamental de la prestación del servicio y es, en razón de ella, que impone al patrono cargas y obligaciones.” LA CUEVA, Mario de. Op. cit., p. 455.

¹⁵⁰ GENRO, Tarso. **Direito Individual do Trabalho**, p. 74-75.

¹⁵¹ “Art. 4º. Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.”

presumida no plano jurídico a partir da constatação dos elementos *prestação de serviço pelo trabalhador e aceitação da prestação pelo empregador* - é considerado imprescindível para a sua constituição jurídica. Assim, uma relação de emprego, em regra, será apenas reconhecida e tutelada juridicamente quando traduzida ou traduzível pelo Direito do Trabalho a partir de um contrato de trabalho.

Isso não quer dizer que um contrato de trabalho necessariamente traduza-se em uma efetiva relação de emprego. Mesmo que não haja a prestação real de trabalho – objeto principal do contrato de trabalho – a simples manifestação das partes neste sentido é suficiente para gerar efeitos jurídicos. Assim, tem-se que nem todo contrato de trabalho corresponde a uma fática relação de emprego; no entanto, a recíproca não é verdadeira: a prestação efetiva de trabalho nos moldes de uma relação de emprego corresponderá, em regra, a um contrato de trabalho (salvo se faltar a este algum de seus elementos essenciais), manifestando-se, nesse aspecto, como um contrato-realidade.

Claro está, no entanto, que a autonomia de vontade não se manifesta plenamente em um contrato de emprego. A ordem jurídica, através do Direito do Trabalho, impõe uma série de regras que devem ser observadas coercitivamente. A própria desigualdade sócio-econômica presumida entre as partes limita a autonomia de vontade. No entanto, essa condição não retira, na opinião da doutrina majoritária, o caráter contratual da relação jurídica de emprego, apenas emprestando-lhe o caráter contratual-adesivo, ou seja, em que há uma prévia formulação em abstrato das cláusulas contratuais, no caso do contrato de trabalho, realizada principalmente pelo Estado. Conforme nos explica DELGADO,

“(...) a liberdade na relação de emprego é sabidamente limitada. Ultrapassada a manifestação de vontade em aderir ao contrato empregatício, o trabalhador tem restringida, substantivamente, a margem de atuação de sua vontade ao longo do vínculo de emprego. Ao ingressar no emprego adere a um conjunto de cláusulas previamente estabelecidas, consubstanciadoras de típico contrato de adesão. É verdade que este contrato de adesão emerge, hoje, não somente a partir da exclusiva vontade empresarial, mas também do universo de normas trabalhistas obrigatórias que incidem sobre o conteúdo do contrato. Essa última circunstância inquestionavelmente confere clara atenuação à preponderância da vontade empresarial no âmbito da pactuação empregatícia, embora não seja hábil a eliminar, por certo, essa preponderância.”¹⁵²

¹⁵² DELGADO, M. Godinho. Op. cit., p. 105.

Portanto, reveste-se de uma roupagem contratual o mecanismo jurídico de reconhecimento da inclusão do trabalhador no mercado de trabalho. A estruturação típica de bem estar, concebida sob influência da lógica pactual do capitalismo organizado, procurou regular e estruturar o mercado do trabalho a partir de uma perspectiva de inclusão/exclusão do trabalhador¹⁵³, cuja inclusão dar-se-ia principalmente por uma forma contratual específica, qual seja, o contrato de trabalho estável. Criou-se, assim, uma linha divisória entre os excluídos do mercado de trabalho, integrantes da parcela de consumo social, e entre os incluídos no mercado de trabalho, principais promotores do capital social e regulados pelo Direito do Trabalho. O quadro a seguir expõe esta construção:

TUTELA DA ESTRUTURA DE ESTADO SOCIAL		
ZONA DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO – CAPITAL SOCIAL		ZONA DE EXCLUSÃO DO MERCADO DE TRABALHO – CONSUMO DO CAPITAL SOCIAL
<i>Trabalhadores inseridos no mercado de trabalho por um contrato de trabalho típico</i>	Trabalhadores inseridos no mercado de trabalho de forma autônoma, eventual ou avulsa	Pessoas não inseridas no mercado de trabalho
<i>Tutela do Direito do Trabalho</i>	Regulação pelo Direito Civil ou por legislação específica	Tutela por outros ramos do Direito Social

Os incluídos no mercado de trabalho, representados na primeira coluna, seriam os legalmente capazes de prestar trabalho, e tuteláveis pelo Direito do Trabalho. Uma vez reconhecida uma relação de trabalho, há uma presunção de convergência de vontades, mesmo que tácita, e, sendo assim, reconhece-se uma relação contratual de trabalho, tipificando-a juridicamente como tal. A partir de então, o trabalhador adquire a condição de inserção reconhecida jurídico-formalmente no mercado de trabalho.

Os incluídos na coluna central seriam pessoas cuja condição jurídica de trabalhador não adviria em função da existência de um contrato de trabalho típico

¹⁵³ Sobre a estratégia regulatória do mercado de trabalho concebida durante o período do capitalismo organizado a partir de uma lógica de inclusão/exclusão, vide OFFE, Claus. **Capitalismo Desorganizado**. São Paulo: Brasiliense, 1989, p. 61-69.

(emprego), mas de um contrato de outra natureza jurídica que não trabalhista. Seriam, assim, tuteláveis ou pelo Direito Civil ou por regulação específica com alguma identificação com o Direito do Trabalho. Como exemplos desta relação, no Brasil, pode-se referir os trabalhadores autônomo¹⁵⁴, eventual¹⁵⁵ e avulso¹⁵⁶.

Por fim, as pessoas que figuram na terceira região do quadro explicativo seriam aquelas impossibilitadas de prestar trabalho ou de figurar como parte em um contrato de trabalho (seja por impossibilidade legal, seja por impossibilidade material), estando excluídos desta relação direta entre Capital/Trabalho (desempregados, incapazes, etc.). Não conseguem, portanto, para efeitos formais, ingresso no mercado de trabalho. Sua tutela jurídica pertenceria a outros ramos do direito social que não o Direito do Trabalho. Ressalte-se que, apesar de excluídos do mercado de trabalho, não estariam excluídos da ação tutelar pública, em função da

¹⁵⁴ O trabalhador autônomo não se enquadra nos moldes de uma relação de emprego em função principalmente da ausência do elemento subordinação. Nas palavras de VILHENA, “a autonomia é a contraface da subordinação.” (VILHENA, P. E. Ribeiro de. Op. cit., p. 236.) O trabalhador autônomo assume os riscos da atividade econômica e, portanto, não se coloca em um estado de disponibilidade em relação ao tomador de seus serviços. Caso típico é o dos representantes comerciais, regulados pela Lei 4.886 de 9 de dezembro de 1965.

¹⁵⁵ O trabalho eventual foge da tipificação da relação de emprego tradicional, que configura-se, entre outros elementos, na noção de prestação de serviços de forma não eventual (vide art. 3º da CLT). O serviço eventual foge da rotina da empresa, precisa ser exercido no contexto de uma necessidade específica e muitas vezes efêmera, em que o trabalhador, uma vez atendida esta necessidade, fica deslocado no contexto da atividade da empresa. Geralmente, este trabalho é feito pelo trabalhador autônomo, que pode representar um pequeno empreendimento econômico, como electricista, instalador hidráulico, pedreiro, pintor, etc.. Este trabalho eventual está à margem da regulação pelo Direito do Trabalho. Geralmente é regulado pelo Direito Civil, como contrato de empreitada ou de locação de serviços. No entanto, o pequeno empreiteiro, pode muitas vezes demandar este contrato de prestação de serviços eventuais na Justiça do Trabalho, em função do art. 652, inciso III da CLT, sem que se configure uma relação de emprego e um contrato de trabalho próprio do Direito do Trabalho. Se estabelece, nestes casos, uma zona mais tênue entre a relação de emprego tradicional e a prestação de trabalho avulso, sendo que ambas acabam configurando formas específicas de ingresso no mercado de trabalho.

¹⁵⁶ Já o trabalhador avulso difere do empregado principalmente pela ausência do elemento pessoalidade. No trabalho avulso, ao empregador pouco importa quem desempenhará determinada tarefa, conquanto que esta seja realizada por quem disponível. Por isto diz-se que esta espécie de trabalhador está separada ou não inserida em uma organização empresarial (Vide CATHARINO, José Martins. Op. cit., p. 158-161.). Quando organizado e intermediado por gestor de mão-de-obra, embora possa desempenhar atividade em que figuram todos os elementos de uma relação de emprego, não têm, por ficção jurídica, vínculo empregatício. O trabalhador avulso intermediado apenas é convocado pelo intermediador e colocado à disposição do tomador de serviços, sem que exista entre o gestor e o trabalhador haja vínculo empregatício. Mas mesmo não existindo vínculo empregatício entre o trabalhador e o gestor de mão-de-obra, este, por força do art. 7º, inciso XXXIV da Constituição Federal, têm a responsabilidade no cumprimento de todos os Direitos Trabalhistas a que faria *jus* se figurasse em uma relação de emprego tradicional, o que revela também uma distinção muito tênue entre formas de inserção no mercado de trabalho.

situação de consumidores diretos do capital social gerenciado pelo Estado e, portanto, figurariam inclusivamente na perspectiva do sistema tutelar.

2.2.2. A lógica tutelar no contrato individual de trabalho

A incidência normativa do Direito do Trabalho apenas faz-se a partir do reconhecimento de uma relação de emprego, traduzida juridicamente (em regra) a partir da constatação ou da presunção de um contrato de trabalho. Não é a finalidade deste capítulo uma análise pormenorizada de quais normas incidem em uma determinada relação de emprego a partir do reconhecimento jurídico de um contrato de trabalho. A noção fundamental é que *o complexo normativo do Direito do Trabalho que compõe o contrato de trabalho e incide sobre a relação de emprego integra um determinado padrão lógico de proteção ao trabalhador próprio do capitalismo organizado que, como se verá adiante, apresenta sinais de transformação*. Esse padrão lógico de proteção, por sua vez, estava sintetizado nos princípios do Direito do Trabalho recém verificados e moldava o meio pelo qual o trabalhador se inseria no mercado de trabalho (via contrato de trabalho). A seguir, abordar-se-á como ocorre esse processo ainda sob ótica do Direito do Trabalho tutelar do trabalhador consolidado no período do capitalismo organizado.¹⁵⁷

Constitui-se o contrato de trabalho como o principal meio de formalização jurídica da relação de emprego, ou de formação jurídica do vínculo empregatício resultante desta relação. No entanto, quando se fala em contrato de trabalho, é possível identificar-se dois planos distintos:

¹⁵⁷ Ou seja, sem mencionar os aspectos mais recentes já ditados pela lógica *desconstrutora* do capitalismo desorganizado. Ressalte-se desde já que algumas das características de um contrato de trabalho descritas a seguir ainda fazem-se presentes no contrato de trabalho, embora estejam referidas em tempo pretérito. Sobre esta questão, no entanto, versará outro capítulo.

PLANO INDIVIDUAL		PLANO COLETIVO
Conteúdo mínimo legal	Conteúdo estipulado pelas partes individualmente consideradas	Conteúdo estipulado pelas partes coletivamente consideradas
Lógica tutelar atingida basicamente pelo princípio geral da irrenunciabilidade	Lógica tutelar atingida pela combinação do princípio da irrenunciabilidade com o princípio da autonomia de vontades	Lógica tutelar atingida basicamente pelo princípio da autodeterminação das vontades coletivas
Direitos indisponíveis	Liberdade para acrescentar ao contrato condições mais benéficas aos trabalhadores (nunca, em regra, para reduzir)	Direitos "precários", disponíveis no plano da negociação coletiva

No plano da contratação individual, há um subplano que limita o conteúdo contratual ao mínimo garantido por lei considerado suficiente para a dignificação do ser que trabalha. Neste subplano, a opção pela consecução da lógica tutelar deu-se principalmente pelo princípio da irrenunciabilidade. Tratam-se de direitos indisponíveis, caracterizando plenamente a lógica tutelar àquele presumidamente hipossuficiente na relação de trabalho (o trabalhador).

Há, ainda no plano individual, um outro subplano que contempla a autonomia individual para que sejam ajustados pelas partes direitos mais benéficos aos trabalhadores. Aqui, a opção política para efetivar a lógica tutelar deu-se através de uma combinação do princípio geral da irrenunciabilidade com o princípio da autonomia da vontade. Assim, há neste subplano liberdade para se acrescentarem novos direitos ao trabalhador; mas, em regra, uma vez estipulados estes direitos no plano individual, não podem os mesmos ser derogados pela autonomia das partes, o que torna este princípio condicionado pela lógica tutelar que marca o Direito do Trabalho.

Já no plano da contratação coletiva, a autonomia da vontade é consagrada de forma mais plena, em função do princípio da autodeterminação da vontade coletiva. Os direitos estabelecidos no plano coletivo podem perfeitamente ser derogados se assim determinar a negociação coletiva, sem que isto, no entanto, afete os direitos já adquiridos no plano individual. Os direitos, portanto, estipulados neste plano, são

disponibilizados pela vontade das partes, consubstanciando-se em direitos com algum grau de precariedade.

Embora a autonomia de vontade esteja consagrada mais plenamente no plano coletivo, este plano ainda tem como referência a efetivação da lógica tutelar, embora de forma mais dificultada. Apenas o faz de modo diverso do plano coletivo: ao invés da consagração do princípio da irrenunciabilidade, há a consagração do princípio da autodeterminação das vontades coletivas. Em outras palavras, presume-se que os trabalhadores, conjuntamente, adquirem o poder de barganha suficiente para superar a diferença sócio-econômica da relação capital/trabalho e, assim, instituir diretamente benefícios (meta-princípio da progressão social), mesmo que isto possa significar, de imediato, a derrogação de direitos pretéritos. Apenas, ressalte-se pela extrema importância, a efetivação da lógica tutelar no plano coletivo pressupõe um movimento sindical forte, organizado, livre e representativo. Do contrário, há justamente o contrário do idealmente pretendido: desefetivação da lógica tutelar, desproteção do trabalhador e regressão social.

Como visto no capítulo anterior, o Direito do Trabalho consolidado no Brasil privilegiou a regulação no plano individual. Embora, aparentemente, esta prática consagre de forma mais plena a lógica tutelar que fundamenta o Direito do Trabalho, proporcionando mais proteção ao trabalhador que figura na relação de trabalho, acaba por limitar, por outro lado, a participação dos trabalhadores no processo instituinte de direitos, assim como uma maior politização e conscientização da organização dos trabalhadores enquanto atores sociais. O ideal, portanto, consistiria em uma conjunção harmônica dos dois planos, pois ao mesmo tempo em que garantir-se-ia direitos mínimos, garantir-se-ia e se estimularia a livre atuação do movimento trabalhador.

Em função da opção política brasileira em privilegiar o plano individual, o contrato individual de trabalho *standard* adquiriu uma grande importância como instituto de formalização jurídica da relação de emprego. Como esta espécie contratual consagra de forma mais plena a lógica tutelar, pode-se dizer que, no Direito do Trabalho brasileiro, privilegiou-se como meio de formalização jurídica da relação de trabalho uma concepção contratual que acaba se configurando *não apenas em uma instituição de inserção formal do trabalhador no mercado de*

trabalho, mas também uma instituição de inserção material do trabalhador na lógica tutelar que fundamenta o Direito do Trabalho.

Viu-se que os *meta-princípios* de Direito do Trabalho – os princípios da proteção do trabalhador e da progressão social – sintetizaram um padrão jurídico-normativo que refletia a preocupação estatal de tutelar (preservar) e valorizar o trabalhador. Nesse sentido, um grande número de normas do Direito do Trabalho que formam o conteúdo contrato de trabalho ainda traduzem esse princípio da proteção. Como exemplo, poder-se-ia citar a norma do artigo 468 da CLT, que veda a modificação lesiva ao trabalhador do contrato de trabalho, de modo a preservar com um mínimo de dignidade o trabalhador na relação de emprego¹⁵⁸. O mesmo ocorre com a grande maioria das normas justralhistas consolidadas a partir da lógica tutelar do trabalhador que incidem e moldam o contrato de trabalho.

Assim, sendo o contrato de trabalho basicamente formado pelas normas de Direito do Trabalho – em que há pequena margem para a negociação entre os particulares no plano individual – é possível identificar-se a lógica própria dos princípios em seu conteúdo. Em outras palavras, o contrato de trabalho, na perspectiva regulatória tutelar do trabalhador característica no capitalismo organizado, é, em regra, voltado a proteger o trabalhador e garantir a sua melhoria ou progressão social, de duração indeterminada, com conteúdo informado predominantemente por normas que estabelecem direitos irrenunciáveis, ditado mais pelo que ocorre de fato pelo que está registrado em documentos, e que veda a modificabilidade lesiva ou a redução da contraprestação salarial¹⁵⁹.

Pelo Direito do Trabalho brasileiro consolidado, estabeleceu-se, em regra, como um contrato individual de trabalho, o ato de uma pessoa física prestar serviço de natureza não eventual, subordinada e mediante salário para uma empresa individual ou coletiva que, ao assumir os riscos da atividade econômica, assalaria e

¹⁵⁸ “Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho, só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”

¹⁵⁹ Respectivamente, os princípios da proteção, da continuidade, da irrenunciabilidade, da primazia da realidade, e da irredutibilidade salarial.

dirige a prestação pessoal do serviço.¹⁶⁰ A partir de então, o Direito do Trabalho incorporou, por intermédio da concepção de contrato de trabalho *standard*, a racionalização normativa (jurídico-estatal) da relação de trabalho nos moldes da fase capitalista organizada ou pactual, consagrando como conteúdo contratual da relação, sob a forma de direitos, pelo menos três valores vinculados ao bem estar do trabalhador.¹⁶¹ O quadro a seguir explica esta construção:

ESTRUTURA NORMATIVO-ESTATAL DE TUTELA DO TRABALHADOR (racionalização jurídica da lógica tutelar)	
Contrato de trabalho <i>standard</i> (legal ou mínimo)	1) inserção e segurança social - aspecto relacionado à forma de inserção na relação de trabalho, garantindo proteção contra a despedida imotivada, indeterminação como regra de duração do contrato e direito à seguridade social;
Instituição jurídica básica de inserção formal no mercado de trabalho e de inserção material da lógica tutelar consubstanciada nos princípios de Direito do Trabalho, consagrando como direitos os seguintes valores:	2) sobrevivência - aspecto relacionado ao conteúdo básico da relação de trabalho – necessidade de renda - garantindo um salário ao trabalhador, com patamar mínimo fixado e garantido por lei, em regra irredutível e protegido;
	3) qualidade de vida - aspecto relacionado ao limite da relação de trabalho para um mínimo de qualidade de vida, limitando de uma jornada de trabalho máxima.

¹⁶⁰ Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho, empregador é “(...) a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço.”(artigo 2º); empregado é “(...) toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário” (artigo 3º); e o contrato de trabalho é “(...) o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego.” (artigo 442). MAGANO define o contrato de trabalho como “(...) negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços não eventuais a outra pessoa ou entidade, sob direção de qualquer das últimas.” MAGANO, Octávio Bueno. Op. cit., p. 18. DÉLIO MARANHÃO define o contrato de trabalho como “(...) negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinada SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. v. I, p. 231.

¹⁶¹ Segundo WEBER, a ação racional referente a valores move-se pela crença consciente do(s) sujeito(s) que age(m) no dever em observar valor em mente. Caracteriza-se pela orientação consequente e planejada a um fim (o valor), independentemente do resultado alcançado. O Estado, ao elaborar meios (normatização do contrato *standard* tutelar) para alcançar a realização do valor que consagrava (dignidade do trabalhador), nada mais fez do que racionalizar um tipo de ação com vistas a um valor consagrado como fim a ser alcançado. Vide WEBER, Max. **Economia e Sociedade**, p. 15-16.

ao prestador a condição jurídica de trabalhador. Reconhece-se, portanto, na relação de emprego, a principal forma de inserção social do trabalhador e, sendo assim, procura o ordenamento jurídico protegê-la, tornando-a, em regra, indeterminada.

Com relação a este aspecto, destacou-se a consagração de direitos como o da indeterminabilidade do contrato de trabalho, salvo exceções legais plenamente justificáveis em função da natureza do trabalho prestado.¹⁶² Esse elemento caracterizador do contrato de trabalho consagrou de forma imediata o princípio geral da continuidade da relação de emprego¹⁶³ e de forma mediata os *meta-princípios* de Direito do Trabalho, pois visou preservar a relação de emprego enquanto meio de inserção e de segurança do trabalhador na dinâmica da sociedade do trabalho. A principal norma que o princípio da continuidade da relação de emprego refletia era o artigo 492 da CLT, que estabelecia o regime da estabilidade do empregado na relação de emprego após dez anos de serviço em uma mesma empresa.¹⁶⁴

O valor *possibilidade de sobrevivência* diz respeito ao reconhecimento do salário como principal fonte de composição de renda do trabalhador. Visa a garantia de um salário com patamar mínimo fixado e garantido por lei, em regra irredutível e protegido. Destacava-se aqui o fato da regulação inspirada sob a lógica tutelar ter consagrado a idéia de que o pactuado em um contrato de trabalho não poderia ser modificado de forma lesiva ao empregado. O salário, uma vez fixado, não poderia

¹⁶² Até o advento da Lei 9.601 de 21 de janeiro de 1998, as exceções à indeterminabilidade do contrato de trabalho eram as seguintes: (a) **serviços** cuja natureza ou transitoriedade justificassem a predeterminação do contrato; (b) **serviços** prestados em atividades empresariais de caráter transitório; (c) **serviços** prestados em regime de experiência. Vide artigos 443, parágrafos 1º e 2º; art. 445 *caput* e parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho. Ainda, a Lei 6.019 de 03 de janeiro de 1974, regulamentada pelo Decreto 73.841 de 13 de março de 1974, ampliou estas hipóteses com a instituição do chamado **trabalho em regime temporário**, definido como "(...)aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços." (artigo 2º)

¹⁶³ RODRIGUEZ, após referir que este princípio "(...) expressa a tendência (...) do Direito do Trabalho de atribuir à relação de emprego a mais ampla duração, sob todos os aspectos" e, ainda, que este princípio "(...) está estabelecido em favor do trabalhador", recorre a Manuel Alonso Olea para apresentar a seguinte explicação: "O contrato de trabalho é, por assim dizer, um negócio jurídico de extrema vitalidade, de uma grande dureza e resistência em sua duração. (...) O princípio geral do direito contratual de conservação do negócio jurídico, para que este surta todos os seus efeitos, desejados pelas partes e pelo ordenamento jurídico, atua no contrato [de trabalho] com especial intensidade." PLÁ RODRIGUEZ, A.. Op. cit., p. 140-141.

¹⁶⁴ "Art. 492. O empregado que contar com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas."

ser alterado *in pejus* ao trabalhador, salvo hipóteses excepcionais¹⁶⁵. Ainda, consagrava-se um limite mínimo de fixação de remuneração, que, embora insuficiente e muitas vezes não respeitado na prática, traduzia uma *intenção normativa de preservação*. Esse elemento consolidou imediatamente os princípios da irredutibilidade salarial e, mediatamente, os *meta-princípios* juslaboristas, na perspectiva de garantir ao trabalhador a possibilidade de sobrevivência no que se refere à obtenção de recursos financeiros por meios próprios.

Por fim, o valor *qualidade de vida* diz respeito à limitação temporal de prestação de serviços em uma relação de trabalho, de forma que o trabalhador pudesse, em seu cotidiano, destinar horas livres para exercitar atividades outras de caráter variado (lazer, educação, saúde, família, etc.), não necessariamente relacionadas ao seu ofício profissional. Visava coibir que o trabalhador se consubstanciasse em um escravo da atividade produtiva, tal como ocorrera nos primórdios da Revolução Industrial. Com relação a este aspecto, destaca-se aqui o fato de o Direito do Trabalho brasileiro ter consagrado, como regra, a jornada de trabalho limitada á oito horas diárias¹⁶⁶. Possibilitou, ainda, um acréscimo de jornada de no máximo mais duas horas para os casos de trabalho suplementar ("hora extra")¹⁶⁷. Nesse caso, o trabalhador deveria receber uma remuneração complementar de, no mínimo, 50 % sobre o valor da hora de trabalho normal¹⁶⁸. Aqui observa-se igualmente que a excepcionalidade da norma foi derogada pela prática, mas ao menos traduzia alguma intencionalidade normativa de limitação. Mais excepcional ainda, era a possibilidade da jornada atingir até doze horas diárias, igualmente com a devida contraprestação salarial (salvo se o horário extraordinário

¹⁶⁵ Até o advento da Constituição Federal de 1988, a redução dos salários apenas era permitida em casos excepcionais, como na hipótese do artigo 503 da CLT, a saber: "É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região." A definição do que se entende por força maior consta no artigo 501 do mesmo diploma: "Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual não este concorreu, direta ou indiretamente."

¹⁶⁶ Artigo 58 da CLT: "A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite."

¹⁶⁷ Artigo 59 da CLT: "A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho."

¹⁶⁸ Parágrafo 1º do artigo 59 da CLT: "Do acordo ou do contrato coletivo deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal."

fosse motivado por força maior, até 1988¹⁶⁹), mantendo-se, portanto, como regra, o limite de oito horas¹⁷⁰. Ao fixar patamares máximos de prestação diária de trabalho, a norma trabalhista buscou garantir ao trabalhador destinar parte de seu tempo para atividades que lhe completassem, e assim, possibilitar um mínimo de qualidade na sua vida, ampliando o direito de sobrevivência para o direito a uma vivência digna e, assim, igualmente consagrando os *meta-princípios* juslaboristas.

E assim, consagrou-se no modelo de contrato individual de trabalho brasileiro a lógica tutelar do trabalhador. No entanto, nos últimos anos, pode-se visualizar algumas medidas – legislativas ou não – que descaracterizam este modelo de contrato de trabalho tutelar do trabalhador consagrado no Direito do Trabalho. Embora muitas de suas características ainda se façam presentes, instituto contrato individual de trabalho *standard* já começa a apresentar *deformações* na lógica tutelar que, em última análise, refletem uma *quebra* dessa concepção consagrada pelos princípios do Direito do Trabalho. Sobre este processo *desconstituidor* da lógica tutelar do contrato individual de trabalho (e no Direito do Trabalho), versarão os próximos capítulos.

¹⁶⁹ A Constituição Federal de 1988 assegurou, no seu art. 7º, inciso XVI, remuneração do serviço extraordinário superior em pelo menos 50% à remuneração serviço ordinário, não fazendo qualquer ressalva com relação à força maior, tal como fazia o art. 61 da CLT. Já VALENTIN CARRION sustenta opinião diversa. Vide **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 1995, p. 108.

¹⁷⁰ Artigo 61 da CLT: "Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto." Parágrafo 2º: "Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previsto neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite."

CAPÍTULO III

O COLAPSO DO PACTO DE ORGANIZAÇÃO JURÍDICO-SOCIAL

Anteriormente, visualizou-se o Direito do Trabalho como um dos resultados do grande pacto sócio-político-econômico implementado pelos atores Estado, Capital e Trabalho em período específico de desenvolvimento capitalista. No entanto, a partir da década de 1970, tanto a base estrutural como os componentes sócio-político-econômicos do pacto passam a sofrer profundas alterações. É um período de crise de acumulação capitalista e, conseqüentemente, das bases de sua anterior organização.

Sobre estas questões, versará este capítulo. Em um primeiro momento, a abordagem recairá sobre as transformações na base de produção que dava sustentação ao pacto de classes, que se revela na crise do fordismo e na ascensão dos paradigmas de organização produtiva flexível. Em um segundo momento, versará sobre as transformações sócio-político-econômicas implementadas principalmente a partir da década de 1970, que revelam um processo de fortalecimento do ator Capital. Por fim, tratará das teses que proliferam sobre crise da sociedade do trabalho, que revelam o enfraquecimento dos atores trabalhadores em sua coalizão de forças com o Capital na manutenção de um pacto social.

3.1. Crise do fordismo e ascensão dos paradigmas de organização produtiva “flexíveis”

No primeiro capítulo, viu-se que o Direito do Trabalho é o ramo jurídico voltado para a regulação da inserção de um determinado trabalho humano no processo produtivo, em um determinado período capitalista. Com a junção do fator *surgimento do trabalho produtivo, livremente prestado, por conta alheia, de forma não eventual e subordinada* – próprio da era capitalista - e do fator *configuração do capitalismo organizado*, surge o Direito do Trabalho com sua lógica tutelar do trabalhador. Lógica esta representada nos seus princípios, em especial o *mega-princípio* da tutela, e na configuração jurídica do contrato de trabalho, tal como visto no segundo capítulo.

Viu-se, também, que o capitalismo tem uma configuração dinâmica que se revela nos seus diferentes estágios de desenvolvimento. No primeiro desses estágios – o capitalismo liberal – a inserção do trabalho humano no processo produtivo era regulada basicamente por uma adaptação da lógica do Direito Civil burguês às relações inerentes ao mundo do trabalho, que, por sua vez, findou em conseqüências adversas aos trabalhadores. Já no segundo destes estágios – o capitalismo organizado – deu-se o surgimento do Direito do Trabalho.

Atualmente, apresenta-se uma nova configuração do sistema capitalista, ou um novo estágio de desenvolvimento. É o período do capitalismo desorganizado. Com ele, observa-se uma gradativa *quebra* na lógica tutelar de regulação da inserção do trabalhador no processo de produção, uma vez que este mesmo se reconfigura. Assim, a regulação tutelar parece perder seu suporte, uma vez que não encontra mais na organização produtiva a perspectiva de inserção estável e plena do trabalhador.

✓ Na história do capitalismo, embora haja distintos períodos de desenvolvimento, há sempre um elemento constante: a exploração da força de trabalho. Esta, como visto a partir das idéias de Marx, constitui-se em um elemento nuclear na dinâmica produtiva capitalista.

No entanto, embora o elemento exploração seja constante, pode-se visualizar transformações no *modo ou paradigma de produção* de mercadorias: a estrutura na qual o trabalhador se insere se transforma. Em outras palavras, embora seja constante na dinâmica capitalista a exploração da força de trabalho, a partir de sua inserção no processo produtivo, este processo propriamente dito sofre reformulações, fenômeno em muito explicado em função das configurações cíclicas inerentes ao sistema capitalista.

O capitalismo organizado consolidou o paradigma da organização de produção fordista/taylorista como base estrutural do grande pacto social firmado entre Capital, Trabalho e Estado. Segundo LARANJEIRA, fordismo é “(...) um modelo/tipo de produção, baseado em inovações técnicas e organizacionais que se articulam tendo em vista a produção e o consumo em massa”, que se caracteriza na drástica separação entre o planejamento (concepção) e a execução da produção. Em função disso, baseia-se no trabalho fragmentado e simplificado, com ciclos de operação curtos, o que requer pouco tempo para a formação e treinamento dos trabalhadores. Fundamenta-se na linha de montagem acoplada à esteira rolante, o que evita o deslocamento dos trabalhadores e mantém um fluxo contínuo e progressivo de peças e partes que compõem o produto final, permitindo, assim, a redução da *porosidade*¹⁷¹ do tempo de trabalho. “O trabalho, nessas condições, torna-se repetitivo, parcelado e monótono, sendo sua velocidade e ritmo estabelecidos independentemente do trabalhador, que o executa através de uma rígida disciplina. O trabalhador perde suas qualificações, as quais são incorporadas à máquina.”¹⁷²

Já taylorismo, segundo CATTANI, “(...) é uma estratégia patronal de gestão organização do processo de trabalho e, juntamente com o fordismo, integra a Organização Científica do Trabalho. Conjugado à utilização intensiva da maquinaria, sua ênfase é no

¹⁷¹ Ou seja, diminuem os lapsos de tempo nos quais os trabalhadores ficam ociosos.

¹⁷² LARANJEIRA, Sônia. Fordismo e Pós-fordismo. In CATTANI, Antonio David (org.). **Trabalho e Tecnologia – Dicionário Crítico**. 2. ed. Rio de Janeiro: Vozes; Porto Alegre: UFRGS, 1997, p. 89-90. ANTUNES observa no paradigma de produção fordista “(...) a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo deste século, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através de linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro fordista e produção em série taylorista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre **elaboração e execução** no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do **operário-massa**, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões.” ANTUNES, R.. **Adeus ao Trabalho?**, p.17. Grifado no original. Ressalte-se, apenas o equívoco do autor em atribuir o cronômetro ao fordismo e a linha de montagem ao taylorismo; na realidade, o contrário ocorre.

controle e na disciplina fabris, com vista à eliminação da autonomia dos produtores diretos e do tempo ocioso como forma de se assegurarem aumentos na produtividade do trabalho.”¹⁷³

Embora fenômenos distintos¹⁷⁴, fordismo e taylorismo marcam conjuntamente o paradigma de estruturação produtiva do início do século XX até os anos 1970, aproximadamente. São estratégias de organização com um fim semelhante – a otimização do processo produtivo, voltado para a produção em massa – e, por isso, são referidos simultaneamente e utilizados, não raro, indistintamente.

A consolidação do paradigma fordista de produção equívaleu a um esforço de “criar” um novo tipo de trabalhador e de homem, enfim, um novo tipo de sociedade. A racionalização da produção em seus moldes, baseada na separação entre execução/planejamento/meios de produção, demandou, entre outros aspectos, um novo tipo de controle sobre a produção, uma nova forma de regulamentação sobre a produção e reprodução do sistema. A produção em massa típica do fordismo somente se sustentaria em uma sociedade de consumo de massa, com trabalhadores “integrados” o suficiente para abrirem mão de seus conhecimentos tradicionais, bem como providos suficientemente de condições *de consumo e do que consumir*.

Assim, juntamente com a consolidação das teses keynesianas e do Estado de Bem Estar, solidificou-se a dinâmica produtiva base do capitalismo organizado: o Capital encontrou condições de desenvolvimento (via produção/acumulação fordista) relativamente estável; o movimento operário abandonou ideais revolucionários para se integrar ao sistema de produção (estruturado em padrões rígidos suficientes, em tese, para abranger esta integração), direcionando suas reivindicações no sentido de adquirir melhorias salariais e de condições de trabalho (reivindicações intra-sistêmicas); e o Estado complementou e gerenciou este pacto social, bancando,

¹⁷³ CATTANI, Antônio David. Taylorismo. In CATTANI, Antonio David (org.). **Trabalho e Tecnologia – Dicionário Crítico**. 2. ed. Rio de Janeiro: Vozes; Porto Alegre: UFRGS, 1997, p. 247.

¹⁷⁴ “É preciso destacar-se que fordismo não se confunde com taylorismo. Trata-se de processos de trabalho com traços particulares, que podem, no entanto, encontrar-se juntos numa mesma empresa. O Taylorismo caracteriza-se pela intensificação do trabalho através de sua racionalização científica (estudos dos tempos e movimentos na execução de uma tarefa), tendo como objetivo eliminar os movimentos inúteis através da utilização de instrumentos de trabalho mais adaptados à tarefa. O fordismo é uma estratégia mais abrangente de organização da produção, que envolve extensa mecanização, com uso de máquinas-ferramentas especializadas, linha de montagem e de esteira rolante e crescente divisão do trabalho.” LARANGEIRA, Sônia. Fordismo e Pós-fordismo. In CATTANI, Antonio David (org.). **Trabalho e Tecnologia**, p. 91.

muitas vezes, as condições para acumulação do Capital e para a reprodução do Trabalho (capital social). Daí a relação entre o regime/forma de acumulação capitalista e o modo de regulamentação sócio-político-cultural a ela associada. Daí, mais especificamente, o papel do Estado de Bem Estar Social – com toda a sua carga política, psicológica e cultural - preocupado em integrar os trabalhadores no sistema (Estado pactual ou cooperativo), de modo a garantir sustentação e sobrevivência de ambos (dos trabalhadores e do próprio sistema).

A partir da década de 1970, o fordismo entrou em crise. Foi um período de crise global de acumulação capitalista, evidenciada na saturação do seu paradigma de produção. Com a intensificação da crise, a própria sobrevivência do sistema passou a depender da reestruturação e da intensificação do controle sobre o Trabalho. Assim, iniciou-se um quadro de reestruturação produtiva na tentativa de garantir a reversão do quadro crítico do sistema. Nesse processo, o pacto de integração/cooperação entre Capital, Trabalho e Estado, firmado no capitalismo organizado, foi sendo gradativamente *denunciado*, resultando na desintegração do Trabalho e, conseqüentemente, de sua regulação tutelar.

Ocorre que a estrutura de produção fordista não foi capaz de eliminar as contradições inerentes ao sistema capitalista. Como grande dificuldade deste processo, que culmina com a sua exaustão, aponta-se a mesma característica que o consagrou estrategicamente no grande pacto de classes: a *rigidez*. Segundo HARVEY:

“Havia problemas com a rigidez dos investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo em sistemas de produção em massa que impediam muita flexibilidade de planejamento e presumiam crescimento estável em mercados de consumo invariantes. Havia problemas de rigidez nos mercados, na alocação e nos contratos de trabalho (...). E toda tentativa de superar esses problemas de rigidez encontrava a força aparentemente invencível do poder profundamente entrincheirado da classe trabalhadora (...)”¹⁷⁵

Assim, tem-se que o núcleo essencial do fordismo manteve-se hegemônico até 1973, baseado na produção em massa. Até este período, os padrões de vida para a população trabalhadora dos países capitalistas centrais mantiveram relativa estabilidade e os lucros empresariais perfizeram-se igualmente estáveis. Porém, após a recessão instalada a partir de 1973, houve o início de uma transição no

¹⁷⁵ HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna – Uma Pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural**. 5. ed. São Paulo: Loyola, 1992, p. 135.

interior do processo de produção do capital: começaram a se fortalecer os modelos de produção típicos da *acumulação flexível*. Dessa forma, aquela composição social identificada no período anterior é completamente desestabilizada, em função da incapacidade dos novos paradigmas flexíveis em sustentá-la, conforme se apreende do quadro explicativo a seguir:

BASE DE PRODUÇÃO DO CAPITALISMO DESORGANIZADO	ASPECTOS QUE DEBILITAM A SUSTENTAÇÃO DO PACTO DE CLASSES NO ASPECTO DA PRODUÇÃO
Paradigmas de organização de produção flexíveis, destacando-se o toyotismo	Crescimento acentuado de capital que não se traduz necessariamente no crescimento da produção
	Inserção mínima e instável dos trabalhadores no mercado de trabalho
	Pouca capacitação de recursos para a geração de capital social (acumulação de capital que não se traduz necessariamente em crescimento econômico)

Conforme HARVEY, a fase da acumulação flexível é

“(...) marcada por um **confronto direto com a rigidez do fordismo**. Ela se apóia na **flexibilidade** dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo 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. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego chamado ‘setor de serviços’, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (...)”¹⁷⁶

Ainda conforme o autor, na medida em que a acumulação flexível continua sendo uma forma própria do capitalismo, mantém três características essenciais deste modo de produção: (1) é voltado para o crescimento da produção e do capital; (2) este crescimento em valores reais apoia-se na exploração do trabalho vivo no universo da produção; (3) e tem uma intrínseca dinâmica tecnológica e organizacional que produz grandes excedentes de força de trabalho. No entanto, com relação a esta última característica, ressalta o autor a possibilidade de intensificação das estratégias de extração de mais-valia mesmo nos países

¹⁷⁶ HARVEY, David. Op. cit., p. 140. Grifo nosso.

capitalistas avançados, pois ao lado do emprego “tradicional” surgem “sistemas de trabalhos alternativos” – tais como o “teletransporte”, a intensificação do trabalho informal, a subcontratação e a terceirização – que permitem o retorno da *superexploração invisível* do trabalho.¹⁷⁷ Segundo ANTUNES, a consequência dessa processualidade, no que se refere ao mundo do trabalho, é a crise do trabalho organizado: ocorrem altos níveis de desemprego estrutural e há retrocesso na ação sindical.¹⁷⁸

VIEIRA, apoiado nas lições de François Chesnais, aponta que a acumulação fordista teve como uma de suas formas institucionais fundamentais para garantir a capacidade de estabilidade e expansão de acumulação capitalista o *trabalho assalariado*, enquanto forma predominante de inserção social e acesso à renda. Daí a sua posição essencial como estrutura do pacto social sobre o qual se assentava o Direito do Trabalho tutelar. Já na acumulação flexível, esta forma institucional é abalada, uma vez que “(...) há uma (...) incapacidade do modo de produção dominante de gerir o trabalho assalariado nos moldes anteriores.”¹⁷⁹

É a partir desta desinstitucionalização do trabalho assalariado que ANTUNES identifica uma contradição no processo de metamorfose pelo qual passa o mundo do trabalho atualmente. Se, de um lado, reduz o operariado industrial e fabril, de outro, aumenta o subproletariado, o trabalhador precário e o assalariamento no setor de serviços. Da mesma forma, incorpora a mão-de-obra feminina e infantil, assim como exclui do mercado os trabalhadores mais jovens e mais velhos, resultando em uma heterogeneização, fragmentação e complexificação da classe trabalhadora.¹⁸⁰

Com relação à subproletarização do trabalho, que engloba as noções de trabalho parcial, precário, subcontratado, informal, aponta ANTUNES algumas características: precariedade do emprego e da remuneração, desregulamentação

¹⁷⁷ HARVEY, Op. cit., p. 175.

¹⁷⁸ ANTUNES, R.. *Adeus ao Trabalho?*, p. 23.

¹⁷⁹ VIEIRA, Otávio Dutra. *Estudos sobre Trabalho – Notas Preliminares para a Formulação de uma Crítica do Direito do Trabalho Contemporâneo*. Dissertação (Mestrado em Direito) – Curso de Pós-Graduação do Departamento de Direito. Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 1998, p. 31.

¹⁸⁰ ANTUNES, R.. *Adeus ao Trabalho?*, p. 41-42.

das condições de trabalho e conseqüente regressão de Direitos Sociais, ausência de proteção e expressão sindicais.¹⁸¹

Na estruturação do mercado de trabalho em condições de acumulação flexível, há uma divisão entre empregos *centrais* e *periféricos*. Os *centrais* compõem-se dos empregados em tempo integral e posição permanente dentro da empresa. Embora diminua cada vez mais, esta categoria de trabalhadores é a que goza de maior segurança no emprego, com boas perspectivas de promoção e reciclagem. “No entanto, em momentos de dificuldade até mesmo essas funções ditas essenciais ou de ‘alto nível’ estão sujeitas à ‘subcontratação’, razão pela qual o grupo tende a se manter relativamente pequeno.”¹⁸²

O grupo *periférico* abrange dois subgrupos. O primeiro é formado por empregados em tempo integral, mas com habilidades abundantemente disponíveis no mercado de trabalho (pessoal de serviço financeiro, secretárias, trabalho manual ou não especializado). “Com menos acesso a oportunidades de carreira, esse grupo tende a se caracterizar por uma alta taxa de rotatividade, ‘o que torna as reduções da força de trabalho relativamente fáceis por desgaste natural’”. Já o segundo grupo é composto pelos empregos precários, em tempo parcial, casuais ou em tempo determinado, dentre outros. Caracterizam-se por uma grande flexibilidade numérica e pela pouca segurança no emprego. “Todas as evidências apontam para um crescimento bastante significativo desta categoria de empregados nos últimos anos.”¹⁸³

A acumulação flexível, comporta pelo menos três modelos de organização produtiva: o “italiano”, o “sueco” e o “japonês”.

Segundo XAVIER SOBRINHO, o “modelo italiano” representa “(...) um conjunto de características da experiência produtiva que, a partir da década de 70, tem conferido grande dinamismo à economia da Itália (...)”¹⁸⁴ Como características principais deste modelo, aponta-se: (1) estruturas de pequenas empresas industriais em áreas com tradição

¹⁸¹ ANTUNES, R.. **Adeus ao Trabalho?**, p. 44.

¹⁸² VIEIRA, Otávio Dutra. Op. cit., p. 33.

¹⁸³ HARVEY, David. Op. cit., p. 144.

¹⁸⁴ XAVIER SOBRINHO, Guilherme G. de F. Modelo Italiano. In CATTANI, Antonio David (org.). **Trabalho e Tecnologia – Dicionário Crítico**. 2. ed. Rio de Janeiro: Vozes; Porto Alegre: UFRGS, 1997, p. 149.

artesanal e pouca ou nenhuma experiência na produção em massa; (2) processos de trabalho e relações de trabalho flexíveis; (3) grande capacidade de inovação e inserção autônoma dessas redes de pequenas empresas no mercado internacional; (4) homogeneidade cultural e consenso político nas comunidades que sediam esses sistemas produtivos.

O “modelo sueco”, ou “volvoísmo”, incorpora as diferentes experiências introduzidas em plantas suecas ligadas às empresas automotivas Saab/Scania e Volvo. Como características básicas deste modelo, aponta-se:

“a) as mudanças organizacionais estavam estreitamente ligadas a mudanças na produção; b) o ‘modelo sueco’ visava **umentar a autonomia organizacional, bem como o poder de decisão dos trabalhadores**; c) o papel do supervisor modificou-se, passando de uma posição de controle para uma de coordenador; d) **os sindicatos envolveram-se com o desenvolvimento do projeto**, manifestando interesse em **garantir a intervenção dos trabalhadores no processo de produção, bem como o desenvolvimento de competências coletivas.**”¹⁸⁵

Como se pode apreender, o modelo sueco parecia apontar para um processo de valorização do trabalhador. Na fábrica de Kalmar, por exemplo, em uma primeira fase de implantação, havia a preocupação de melhorar as condições de trabalho, fosse através de soluções ergonômicas no ambiente de trabalho, fosse através da preocupação de democratizar o local de trabalho com o incentivo à autonomia e à intervenção dos trabalhadores na produção. Destacam-se, ainda, as soluções que buscavam livrar o trabalho do ritmo mecânico da máquina, reintegrar as tarefas antes fragmentadas e criar as condições para o trabalho em equipe.¹⁸⁶

No entanto, o modelo sueco, assim como o italiano, não foram capazes de concorrer com o “modelo japonês” ou “toyotismo”. Este garantiu, onde foi implantado, maior sucesso em seus objetivos: grande capacidade de acumulação e de intensificação do controle sobre o Trabalho¹⁸⁷. Por isso, este modelo vem gradativamente tornando-se paradigmático no capitalismo desorganizado.

¹⁸⁵ LARANGEIRA, Sonia. Volvoísmo. In CATTANI, Antonio David (org.) In CATTANI, Antonio David (org.). **Trabalho e Tecnologia – Dicionário Crítico**. 2. ed. Rio de Janeiro: Vozes; Porto Alegre: UFRGS, 1997, p. 288. Grifos nossos.

¹⁸⁶ LARANGEIRA, Sonia. Idem, p. 286.

¹⁸⁷ Daí apreende-se que, no processo de reestruturação produtiva, há alternativas menos penosas aos trabalhadores, bastando que a lógica do Capital não seja a única a comandar o processo. A consolidação pelo modelo japonês, portanto, é uma opção de se maximizar lucros e excluir as expectativas e necessidades da classe trabalhadora.

O toyotismo (ou ohnismo, de Ohno, engenheiro que originou o modelo na Toyota) surgiu para atender a necessidade do mercado interno japonês, marcado por condições limitadas impostas pelo pós-guerra, ou seja, adaptado para atender rapidamente pedidos pequenos e variados a um baixo custo. Neste modelo, a organização da produção é estruturada de modo a reduzir o investimento de capital constante, via eliminação de estoques. Paralelamente, essa medida possibilitou recursos para a automação da produção, a fim de reduzir custos com mão-de-obra e de aumentar a produtividade. A não existência de grandes estoques de mercadorias é viabilizada pela informatização e pela melhoria significativa da tecnologia de informação e de transporte, possibilitando que os fornecedores entreguem as matérias primas de produção na estreita medida do necessário, de acordo com a demanda de mercado¹⁸⁸.

Diferentemente do que ocorria no fordismo, a produção sob o paradigma toyotista é voltada para e conduzida diretamente pela demanda. A produção é variada, diversificada e pronta para suprir as necessidades do mercado de consumo. É este quem determina o que será produzido, e não o contrário, como ocorria na produção em série e de massa do fordismo, orientada a partir dos recursos da própria empresa.

Desse modo, a produção, no modelo japonês, sustenta-se na existência do *estoque mínimo*. O melhor aproveitamento possível do tempo de produção – noção que inclui transporte, controle de qualidade e estoque - é garantido pelo *just in time*¹⁸⁹. O *kanban*¹⁹⁰ também é fundamental no modelo toyotista, à medida que

¹⁸⁸ Vide ANTUNES, R.. **Adeus ao Trabalho?**, p.23-24.

¹⁸⁹ “Just-in-Time é a forma de administração da produção industrial e de seus materiais, segundo a qual a matéria-prima e os estoques intermediários necessários ao processo produtivo são suprimidos no tempo certo e na quantidade exata. Consiste na redução dos estoques de matéria-prima e peças intermediárias, conseguida através da linearização do fluxo da produção e de sistemas visuais de informação (kanban). Através dela, busca-se chegar a um estoque zero.” (...) Subjacente ao JIT está a idéia de perda zero: todos os elementos que não agregam valor ao produto são considerados desperdício e devem ser eliminados. (...) Considerado, por alguns, uma filosofia gerencial (...) e, por outros, apenas uma técnica, é a espinha dorsal do (...) Toyotismo (...).” *O Just in Time* contrapõe-se ao *Just in Case* do paradigma fordista, que é “(...) baseada na organização da fábrica em seções fixas (...) e na noção de lotes econômicos.” FRANZOI, Naira Lisboa. In CATTANI, Antonio David (org.). **Trabalho e Tecnologia – Dicionário Crítico**. 2. ed. Rio de Janeiro: Vozes; Porto Alegre: UFRGS, 1997, p. 137-138.

¹⁹⁰ *Kanban* “(...) refere-se ao sistema visual de informação utilizado para administrar o JIT. Esse sistema (...) constitui-se de um conjunto de cartões que indica a quantidade necessária de matéria-prima ou de peças intermediárias a serem produzidas para se suprir a célula seguinte (cliente). O kanban (...) diferencia-se do sistema de cartões de informação que acompanham a produção nos moldes industriais tradicionais: enquanto estes baseiam-se em um planejamento a priori da produção, empurrando-a desde o estoque até o setor de vendas,

inverte o processo de reposição: é no final, após a venda, que se inicia a reposição de estoques, e o *kanban* é a senha utilizada que alude à necessidade de reposição das peças/produtos.¹⁹¹

A flexibilidade do aparato produtivo toyotista traz como consequência a *flexibilização da organização do trabalho*, pois deve haver agilidade na adaptação do maquinário e dos instrumentos para que novos produtos sejam elaborados conforme a demanda do mercado. No fordismo, a produção era ditada a partir dos recursos da empresa para a produção em massa e, assim, estruturada em padrões mais rígidos. A inserção plena do trabalho humano, em consequência, não se caracterizava em um maior ônus à empresa, pois a produção era contínua. Já no toyotismo, a produção é ditada a partir da demanda do mercado e, dessa forma, instável, flexível. Portanto, a inserção estável do trabalhador na cadeia produtiva constitui-se em um entrave para a acumulação flexível.

Um outro ponto de ruptura diz respeito a estruturação horizontal típica do toyotismo, que se contrapõe à estrutura vertical fordista. A estruturação horizontal diz respeito à noção de empresa mínima, com serviços não considerados atividades-fim (essenciais à atividade produtiva) terceirizados, subcontratados por outras empresas que, por sua vez, adotam a mesma estrutura horizontal. Conforme explica ANTUNES:

“Ao contrário da verticalização fordista, de que são exemplo as fábricas dos EUA, onde ocorreu uma integração vertical, à medida que as montadoras ampliaram as áreas de atuação produtiva, no toyotismo tem-se uma **horizontalização**, reduzindo-se o âmbito de produção da montadora e estendendo-se às subcontratadas, às ‘terceiras’, a produção de elementos básicos, que no fordismo são atributos das montadoras. Essa **horizontalização** acarreta também, no toyotismo, a expansão desses métodos e procedimentos para toda a rede de fornecedores. Desse modo, *kanban*, just in time, flexibilização, terceirização, subcontratação, CCQ, controle de qualidade total, eliminação do desperdício, ‘gerência participativa’, sindicalismo de empresa, entre tantos outros elementos, propagam-se intensamente.”¹⁹²

Assim, tem-se que a organização produtiva do fordismo é verticalizada, no sentido de que a empresa deveria dominar todas as áreas de sua atividade econômica. Já no toyotismo, a organização produtiva é horizontal, baseada na

o *kanban* funciona com chamada para a quantidade a ser produzida pelas unidades anteriores, fazendo com que a produção seja acionada do fim para o início.” FRANZOI, N. Lisboa. Op. cit., p. 141.

¹⁹¹ ANTUNES, R.. **Adeus ao Trabalho?**, p.26.

¹⁹² ANTUNES, R.. Idem, p.27. Grifado no original.

subcontratação e terceirização de atividades-meio (ou seja, serviços não essenciais, mas necessários e permanentes no contexto da atividade produtiva)¹⁹³. Com o abandono da antiga forma fordista das grandes plantas industriais, em decorrência da horizontalização da produção, “(...) desaparecem todos os referenciais materiais que permitiam à classe operária perceber-se como classe e lutar como classe social, enfraquecendo-se ao se dissipar nas pequenas unidades terceirizadas espalhadas pelo planeta.”¹⁹⁴

Com sua estrutura verticalizada, o toyotismo sedimenta a noção de fábrica mínima. A fábrica tem reduzida suas funções, equipamentos e pessoal, para mais facilmente absorver as flutuações quantitativas e qualitativas da demanda. Segundo ANTUNES, o “(...) toyotismo estrutura-se a partir de um número mínimo de trabalhadores, ampliando-os, através de horas extras, trabalhadores temporários ou subcontratação, dependendo das condições de mercado. O ponto de partida básico é um número reduzido de trabalhadores e a realização de horas extras.”¹⁹⁵ Em outras palavras, há a *intensificação da exploração do trabalho*.

No sistema toyotista, a intensificação da exploração do trabalho também ocorre seja pelo fato dos operários atuarem simultaneamente com várias máquinas diversificadas, seja através do sistema *Andon*. Sobre o primeiro caso, explica ANTUNES:

“Para atender às exigências **mais individualizadas** de mercado, no melhor tempo e com melhor ‘qualidade’, é preciso que a produção se sustente num processo produtivo flexível, que permita a um operário operar com várias máquinas (em média cinco máquinas, na Toyota), rompendo-se com a relação um homem/uma máquina que fundamenta o fordismo. É a chamada ‘polivalência’ do trabalhador japonês (...). Coriat fala **em desespecialização e polivalência** dos operários profissionais e qualificados, transformando-os em **trabalhadores multifuncionais**”¹⁹⁶

¹⁹³ Segundo RAMOS, “A terceirização é um processo definitivo de extinção de setores da empresa, com o objetivo de redução de custos. Pela terceirização, uma parte da empresa é desativada, e o seu resultado – bens ou serviços – é adquirido de outra empresa. O setor da empresa que é objeto da terceirização pode ser produtivo ou não, ou seja, pode ser um setor que produz certos bens materiais ou que produz certos serviços. Tal processo reveste-se de profunda perversidade, que só tem contribuído para a precarização das relações de trabalho e para o agravamento da situação social do trabalhador”. RAMOS, Alexandre Luiz. **Acumulação Flexível e Contrato Temporário de Trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Curso de Pós-Graduação do Departamento de Direito. Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 1998, p. 45.

¹⁹⁴ CHAUI, Marilena. Ideologia Neoliberal e Universidade. In OLIVEIRA, Francisco de, PAOLI, Maria Célia (org.) **Os Sentidos da Democracia**. Petrópolis, RJ: Vozes; Brasília: NEDIC, 1999, p. 30.

¹⁹⁵ ANTUNES, R.. **Adeus ao Trabalho?**, p. 28.

¹⁹⁶ ANTUNES, R.. Idem, p. 26. Grifado em original.

Já o sistema *Andon* caracteriza-se por um indicador luminoso que funciona a partir da seguinte codificação: luz verde indicando funcionamento normal da produção; luz laranja indicando intensidade máxima da produção; e luz vermelha indicando quando há problemas na produção, devendo-se reter a mesma. Essa dinâmica possibilita a intensificação do capital sem o estrangulamento do ritmo produtivo do trabalho. As luzes devem alternar sempre entre o verde e o laranja, de modo a atingirem um ritmo intenso de trabalho e produção.

Com isso, verifica-se que a diminuição da *porosidade* no trabalho é aqui ainda maior do que no fordismo. Esse traço do toyotismo possibilita elevar continuamente a velocidade da cadeia produtiva. Ao permanecer oscilando entre o verde e o laranja, a direção da empresa pode descobrir os problemas antecipadamente e suprimi-los de modo a acelerar a cadência até que o próximo problema ou dificuldade apareçam.¹⁹⁷

Como se pode apreender, a consolidação do modo de produção toyotista não se faz em um sentido emancipatório. A concepção efetiva dos produtos permanece distante dos trabalhadores. Da mesma forma, as decisões sobre *o que e como* produzir permanecem com o Capital. Em suma, tem-se que o resultado do processo de trabalho corporificado no produto permanece estranho ao produtor.

É com base em todas estas características que LOJKINE afirma que o modo de produção flexível e a tecnologia que o acompanha estão longe de tornarem-se uma força social rompedora da “tripla alienação” do trabalhador (submissão a um instrumento estranho, a um produto separado e a uma classe social adversa)¹⁹⁸. Na mesma direção, ANTUNES afirma que o comando da cadeia produtiva ainda permanece atrelado ao capital e que o resultado do trabalho permanece “estranho” e “alheio” ao trabalhador¹⁹⁹.

Por fim, outro ponto importante a ser destacado é que o modo de produção flexível, ao ter como primado a flexibilização do aparato produtivo, torna instável a inserção do trabalhador no processo produtivo. “Direitos flexíveis, de modo a dispor

¹⁹⁷ ANTUNES, R.. *Adeus ao Trabalho?*, p. 28.

¹⁹⁸ Vide LOJKINE, Jean. *A Revolução Informacional*. São Paulo: Cortez, 1995, p. 42.

¹⁹⁹ ANTUNES, R.. *Adeus ao Trabalho?*, p. 34.

desta força de trabalho em função direta das necessidades do mercado consumidor²⁰⁰ é a característica que marca a regulação do mercado de trabalho em tempos de acumulação flexível. Entre perdas e ganhos, não há dúvida: o trabalhador vive um processo de exclusão tão acentuado como talvez jamais tenha se visto na história capitalista.

3.2. Aspectos sócio-político-econômicos no capitalismo desorganizado

O terceiro período de desenvolvimento capitalista inicia no final da década de 1960 e estende-se até os dias atuais. Denomina-se *capitalismo desorganizado*, uma vez que a grande composição social entre Estado, Capital e Trabalho, que caracterizou o período precedente, é desestabilizada, seja no sentido de destruir a base de cooperação entre os atores envolvidos, seja no sentido de quebrar a expectativa solidária existente dentro da organização de cada um dos atores, principalmente no que se refere ao Trabalho.²⁰¹

No capitalismo desorganizado, as condições econômicas, sociais e políticas transformaram-se substancialmente. Do ponto de vista econômico, tem-se que a lógica de Mercado adquiriu pujança sem precedentes, extravasando como nunca do aspecto puramente econômico e procurando *colonizar* tanto o Estado como as relações sociais. Assim, observa-se um crescimento intenso do mercado mundial, impulsionado principalmente pelas empresas multinacionais, o que torna possível contornar - ou mesmo neutralizar - a capacidade de regulação nacional de economia.

Com isso, os mecanismos corporativos de regulação da luta de classes se enfraquecem, e a relação salarial, bem como as condições de vida dos trabalhadores, tornam-se cada vez mais precárias. A consolidação dos paradigmas

²⁰⁰ ANTUNES, R.. *Adeus ao Trabalho?*, p. 28.

²⁰¹ Vide OFFE, Claus. A Democracia Partidária Competitiva e o Welfare State Keynesiano: fatores de estabilidade e desorganização. *Dados – Revista de Ciências Sociais*, p. 49-50.

de produção flexíveis, a automação dos processos produtivos, o desenvolvimento das tecnologias de informação e o barateamento dos transportes passam a permitir a industrialização dependente dos países periféricos. A “(...) expansão extensiva do mercado corre paralela à sua expansão intensiva com a crescente diferenciação dos produtos de consumo, um certo abandono da grande produção em massa com o objectivo de promover a particularização dos gostos e o aumento das escolhas; finalmente, a mercadorização e a digitalização da informação abrem perspectivas quase infinitas à reprodução alargada do capital.”²⁰²

Já com relação às transformações no plano social, a rematerialização da sociedade obtida no período anterior, basicamente em torno dos interesses de classe, se enfraquece. As classes trabalhadoras diferenciam-se internamente em estratos e frações cada vez mais distintos, “(...) tanto em termos da sua base material como da sua lógica de vida”. O setor de serviços atinge proporções sem precedentes. Além disso, as organizações operárias deixam de contar com a lealdade de seus membros e perdem poder de negociação face ao Capital e ao Estado.²⁰³

Em paralelo, surgem novas práticas de mobilização social como, por exemplo, os novos movimentos sociais orientados para reivindicações pós-materialistas (a ecologia, o combate ao racismo, etc.).²⁰⁴ Neste sentido GENRO identifica atualmente na sociedade a emergência de novos sujeitos com força política até então irrelevante, embora ressalte que os movimentos de classe ainda mantêm seu carácter estruturador decisivo. Esses novos sujeitos desestabilizam em parte o modo de fazer política que se consolidou ao longo de todas as fases da sociedade capitalista. Isso faz com que, de uma parte, as classes expressem-se com demandas novas nos conflitos sociais, e, de outra parte, surjam demandas que se sobrepõem àquelas tipicamente classistas, seja nas disputas intraclasses, seja na busca de velhas identidades nacionais, étnicas, bem como na defesa do próprio futuro do planeta.²⁰⁵

As transformações no plano sócio-econômico, portanto, não tardaram em repercutir no plano político. As práticas de classe anteriormente consolidadas

²⁰² SANTOS, B. de Souza. **Pela Mão de Alice**, p. 87-88.

²⁰³ SANTOS, B. de Souza. *Idem*, p. 88.

²⁰⁴ SANTOS, B. de Souza. *Idem*, *ibidem*.

²⁰⁵ Vide GENRO, Tarso. **Socialismo e Modo de Vida**, p. 115. Texto não publicado.

deixam de traduzirem-se em políticas de classe e os partidos políticos de esquerda vêem-se forçados a atenuar o conteúdo ideológico dos seus programas e a abstratizar o seu apelo eleitoral.²⁰⁶

Em função disso, o Estado passa a sofrer um processo de transformação. Em primeiro lugar, porque parece ter abalada a sua capacidade para continuar a regular as esferas da produção (privatizações, desregulamentação da economia e, conseqüentemente, do mercado de trabalho) e da reprodução social (retração das políticas sociais, crise do Estado providência). Em segundo lugar, porque a globalização da economia e o capital político que a mesma transporta colocam-no aparentemente em uma posição de análise secundária no planejamento democrático sócio-econômico nacional, principalmente nos países *periféricos*. Por último, porque a congestão institucional da sua burocracia parecem forçá-lo a rever suas próprias políticas públicas, no sentido de devolver à sociedade civil competências e funções que assumiu anteriormente e que agora parece estruturalmente incapaz de exercer e desempenhar.²⁰⁷

A grande constatação desse quadro crítico é o desmantelamento do Estado de Bem Estar Social, paradigma regulatório estatal consolidado no período anterior. A crise de acumulação pela qual atravessou o capitalismo a partir da década de 1970, e a resultante reestruturação dos paradigmas de organização produtiva em moldes flexíveis, afetou diretamente o pacto social em sua base estrutural, forçando a eclosão de novos conflitos distributivos e restringindo as margens de negociação política. Assim, resulta "(...) desfeito aquele que era o pilar fundamental do Welfare State, no plano da legitimação política, esgotando-se (...) aquela particular forma de regulação estatal baseada em políticas sociais e numa política econômica de corte keynesiano".²⁰⁸

As repercussões no direito do panorama recém descrito são inevitáveis. Atualmente, observa-se a emergência de um novo sistema jurídico-normativo consolidado a partir da pluralidade de pretensões sociais, que leva o Estado, por um lado, a desempenhar tarefas múltiplas e muitas vezes conflitivas por intermédio de

²⁰⁶ SANTOS, B. de Souza. *Pela Mão de Alice*, p. 88.

²⁰⁷ Vide SANTOS, B. de Souza. *Idem*, p. 88-89.

²⁰⁸ DRAIBE, Sônia e HENRIQUE, Wilnês. "Welfare State", crise e gestão da crise: um balanço da literatura internacional. *Revista brasileira de Ciências Sociais*, v. 03, n. 06, fev. 1988, p. 64.

seu aparelho regulatório - fomentando o que vários autores chamam de “inflação do sistema jurídico” - e, por outro lado, a se omitir gradativamente de desempenhar tarefas regulatórias, mesmo em áreas nas quais já o fazia. Segundo FARIA, esse processo conduz ao crescimento desenfreado de normas jurídicas e à própria desvalorização do direito positivo²⁰⁹, o que, por sua vez, leva à inefetividade e à crise do Estado enquanto regulação central.²¹⁰

Em torno deste grande cenário de transformação sócio-político-econômica, os atores sociais responsáveis anteriormente pelo grande pacto social vêem alteradas sua coalizão de forças. *Consolida-se, de um lado, o Capital como o grande ator social fortalecido, dirigente de um novo processo de organização social em curso. De outro, o trabalhador, como grande ator enfraquecido, questionado em sua posição nuclear na dinâmica instituinte de novos direitos (proliferação de teses sobre o fim da sociedade do trabalho), e portanto incapaz de cooptar forças sociais suficientes para contrapor a (des)ordem social em andamento. E, no meio desse processo, a figura contraditória de um Estado que, na prática, mostra-se cada vez mais incapaz de dirigir autonomamente o processo de planejamento sócio-econômico, ao menos nos moldes anteriores.* O quadro explicativo a seguir sistematiza a questão:

²⁰⁹ Vide FARIA, José Eduardo. O Direito num Cenário em Transformação. **Revista do TRT 9ª Região**, Curitiba, v. 21, n. 1, p. 77-83, jan./jul. 1996. Vide ainda, do mesmo autor, **Os Novos Desafios da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 53-77 e 93-111.

²¹⁰ Dentre os fatores de inefetividade e de crise, destaca FARIA: (1) a mundialização da economia que limita a execução de políticas cambial, monetária e tributária dos Estados nacionais; (2) a desconcentração do aparelho estatal, mediante a descentralização de suas obrigações, a desformalização de suas responsabilidades, a privatização de empresas públicas e a “deslegalização” da legislação social; (3) a internacionalização do Estado mediante o advento dos processos de integração formalizados pelos blocos e tratados de livre comércio; (4) a desterritorialização e reorganização da produção, mediante a sedimentação dos paradigmas flexíveis de produção acompanhada pela desregulamentação da legislação trabalhista e flexibilização das relações contratuais; (5) fragmentação das atividades produtivas, o que permite aos conglomerados multinacionais praticar o comércio inter-empresa, acatando **seletivamente** as distintas legislações nacionais e concentrando seus investimentos nos países onde estas lhes são mais favoráveis; (6) expansão de um direito paralelo aos dos Estados, de natureza mercatória como decorrência da proliferação dos foros de negociação descentralizados de negociações estabelecidos pelos grandes grupos empresariais multinacionais. Vide FARIA, J. Eduardo. O Direito num cenário em transformação. **Revista do TRT da 9ª Região**, p. 79-80.

ATUAL COALIZAÇÃO DE FORÇAS DOS ATORES SOCIAIS RESPONSÁVEIS PELO PACTO DE CLASSES FIRMADO NO CAPITALISMO ORGANIZADO	
Atores envolvidos no pacto pretérito e seu posicionamento atual	Capital – ator hegemônico, em acentuado processo de hiperdesenvolvimento de forma a subordinar a grande maioria dos processos de regulação social
	Trabalho – ator enfraquecido, questionado enquanto grupo social imprescindível no processo instituinte de novos direitos
	Estado – subordinado ao processo de hegemonização do Capital, em processo de minimalização, assiste passivamente (ou mesmo estimula) o processo de enfraquecimento do Trabalho

Como suportes desse movimento de hipertrofia do Capital e de subordinação de gestão estatal, há basicamente:

a) a globalização, que, da forma como a concebe hoje a teoria predominante com relação aos aspectos econômico e político, parece confrontar a capacidade regulatória democrática dos Estados nacionais (especialmente nos aspectos sociais) – principalmente para os países periféricos - ao visar a abertura de fronteiras para o capital internacional. Essa prática estabelece novas formas de relações internacionais, que estabelecem relações desiguais entre países ou interesses *globalizantes* e países ou interesses *globalizáveis*²¹¹;

b) a ideologia neoliberal, predominante nos dias atuais na experiência político-econômica de grande parte do mundo ocidental, que se volta fundamentalmente para eliminar os elementos tidos como entraves para o pleno e livre desenvolvimento do mercado. Este, segundo a perspectiva do neoliberalismo, e não mais as políticas sociais de Estado, é tido como principal agente de desenvolvimento social. No plano da legislação social, essa ideologia apregoa os Direitos Trabalhistas que protegem a classe trabalhadora como um dos fatores impeditivos do desenvolvimento econômico e, para eliminá-lo, prolifera, entre outros, o discurso de uma necessária flexibilização das relações de Trabalho (e, conseqüentemente, de sua regulação).

²¹¹ As expressões "globalizantes" e "globalizáveis" são utilizadas por ESTEVÃO RIEGEL em *Globalização, Neoliberalismo e Flexibilização: Direitos e Garantias*. In ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de e RAMOS, Alexandre (orgs.). *Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho*. Curitiba: IBEJ, 1998, p. 133-144.

3.2.1. A globalização

A globalização – expressão aqui utilizada predominantemente no aspecto econômico – pode ser caracterizada como um processo de aceleração capitalista em um ritmo de intensidade como talvez nunca se tenha presenciado na sua história. Nesse contexto, está associada a uma revolução nos métodos de produção, a uma modificação na divisão internacional do trabalho e a uma aproximação do capital industrial e do comercial com o financeiro, tornando-o móbil e desregulamentado. Associa-se, também, a um processo de hiper-intensificação da concorrência capitalista que, com a aproximação do desenvolvimento da racionalidade econômica com o da racionalidade tecno-científica, parece elevar o Capital a uma posição hegemônica de “invencibilidade”.²¹²

Apresenta-se como um fenômeno complexo, contraditório. Em uma leitura otimista, poder-se-ia ressaltar, por exemplo, a aplicação de novas tecnologias redutoras dos esforços humanos na produção, bem como a mundialização dos grupos e anseios sociais, o que, através de seus movimentos e organizações, partidos políticos e correntes de opinião, poderia lançar os atores sociais subalternos ao padrão global, tal como já vem ocorrendo com os setores sociais privilegiados. No entanto, em uma leitura mais realista, pode-se dizer que o grande processo de acumulação do capital e as perdas de quantidade e de qualidade dos empregos só fazem reforçar a desarticulação do trabalhador e o benefício das relações de poder em favor do Capital.

Fala-se também em globalização como revolução cultural, em que a informação não teria mais fronteira nacional. Igualmente pode-se fazer aqui duas leituras: uma otimista, segundo a qual o saber tornar-se-ia acessível instantaneamente a todos, e a pessimista, ressaltada pela falta de uma ética global da informação, situação visível, por exemplo, nos escândalos de estímulo à prostituição infantil existentes na *internet*.

²¹² Vide SANTOS, Laymert Garcia dos. Tecnologia, perda do humano e a crise do sujeito do direito. In OLIVEIRA, Francisco de, PAOLI, Maria Célia (org.) **Os Sentidos da Democracia: políticas do dissenso e hegemonia global**. Petrópolis, RJ: Vozes; Brasília: NEDIC, 1999, p. 291-294.

Poder-se-ia citar ainda as teses de que a globalização tornaria universais valores como a democracia, a liberdade e os direitos humanos. No entanto, paradoxalmente a estas possibilidades, encontra-se a dispersão desenfreada de centros de poder (principalmente econômicos) que parecem anunciar uma espécie de *neofeudalismo*, sem falar em crescentes casos de afronta aos direitos humanos em todo o mundo. Tem-se, em suma e acima de tudo, a globalização como um processo contraditório, indefinido, que pode anunciar tanto infinitas possibilidades de emancipação como de aprisionamento do ser humano.

Como ator mais significativo do mundo que se globaliza, destacam-se os oligopólios globais, grandes empresas e corporações espalhadas por todo o planeta. Tais atores compõem a chamada economia global que, longe de traduzir-se no conjunto das economias nacionais, escapa à compreensão destas e representa um conjunto bem definido de empresas e entidades financeiras com seus bens e mercados. Caracteriza-se "(...) como um meio abstrato, delimitado por relações de dependência mútua de mercado, interligando um pequeno número de grandes companhias que, em uma determinada produção, chegam a adquirir e conservar a posição de concorrentes efetivos no plano mundial, dominando e maximizando seus lucros privados."²¹³

A esses novos atores interessa particularmente o processo em curso de integração dos Estados nacionais e de abertura de blocos econômicos. Nos países periféricos, principalmente, mas não exclusivamente, a abertura econômica e sua conseqüente necessidade de modernização criam as condições e exigências de aumento de importações de insumos básicos, de matérias primas, de bens de capital e de novas tecnologias. Assim, gera à periferia mundial a necessidade de recorrer aos empréstimos externos, fomentando a dependência financeira internacional, bem como o aumento de mercados para ampliação do comércio mundial.

A empresa global opera em uma lógica operacional mundial, preferindo investimentos em marcas, patentes e *marketing* sobre a construção de fábricas, estas de difícil mobilidade. Na esteira dos novos paradigmas de organização de produção em moldes flexíveis, buscam a estruturação horizontal e a terceirização da

²¹³ SILVA, César Augusto Silva da. **Reformas Econômicas no Ordenamento Jurídico no Contexto da Globalização e do Neoliberalismo**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Curso de Pós-Graduação do Departamento de Direito. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 1998, p. 16.

produção em escala global. Sua grande mobilidade característica, dessa forma, escapa aos controles políticos nacionais, permitindo que se instalem onde houver condições mais favoráveis (incentivos fiscais, lugares estratégicos, infra-estrutura apropriada, baixo custo de mão-de-obra, etc.), descomprometendo-se completamente com as questões sociais dos Estados. Escapam, igualmente, ao poder de barganha dos movimentos sindicais, ainda organizados em bases nacionais, consolidando um processo de exclusão global²¹⁴.

Ressalte-se, no entanto, que as empresas globais apresentam geralmente as suas sedes nos países centrais do desenvolvimento capitalista – com interesses econômicos próprios. Isso derruba em parte a idéia de uma “aldeia global” que estaria se formando, pois a globalização em curso ainda preserva características imperialistas, o que permite concluir que alguns países são mais *globalizáveis* do que outros. Dessa forma, derruba-se outro mito muito presente nas análises sobre a globalização: o do fim do Estado-nação. Antes de sua eliminação, aos novos interesses globais interessa fortalecê-lo e subordiná-lo à sua lógica de expansão do capital.

Outra característica do processo de globalização econômica em curso é a intensificação sem precedentes do capital financeiro:

“A partir da necessidade de vários governos nacionais administrarem suas dívidas, as finanças internacionais, favorecidas pelas novas tecnologias de informação e pela desregulação dos mercados financeiros, a partir dos anos 80, tornaram-se capazes de operar sobre a base de redes internacionais e em tempo contínuo. Em decorrência, aumentou-se a otimização de seus rendimentos em escala mundial, reduziram-se as imobilizações de longo prazo, ampliou-se a relativa autonomia vis-à-vis o setor produtivo e amplificaram-se as

²¹⁴ “A economia global está deixando em seu rastro milhões de trabalhadores descontentes. Desigualdade, desemprego e pobreza endêmica têm andado de mãos dadas com ela. A rápida mudança tecnológica e o aumento da competição internacional estão esgarçando os mercados de trabalho dos países industrializados. Ao mesmo tempo, pressões sistêmicas estão a reduzir a capacidade dos governos em responder com novos gastos. Exatamente quando os trabalhadores necessitam do estado-nação como um anteparo à economia global, este os está abandonando.” KAPSTEIN, Ethan B. apud BEYNOM, Huw. *Globalização, neoliberalismo e direitos dos trabalhadores no Reino Unido*. In OLIVEIRA, Francisco de, PAOLI, Maria Célia (org.) **Os Sentidos da Democracia: políticas do dissenso e hegemonia global**. Petrópolis, RJ: Vozes; Brasília: NEDIC, 1999, p. 265. Ainda, BENAKOUCHE, defendendo a idéia da relatividade da globalização (processo que beneficia poucos e prejudica a grande maioria), afirma que “A relatividade da globalização é ainda mais patente quando se considera o fator trabalho, que está sendo excluído! Em 1994, havia no planeta 1.1 bilhões de pobres e 850 milhões de desempregados; ou seja, um terço da população do planeta está excluída do processo econômico!” BENAKOUCHE, Rabah. *Globalização ou Pax Americana?* In ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de e RAMOS, Alexandre (orgs.). **Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho**. Curitiba: IBEJ, 1998, p.10.

incertezas e riscos sistêmicos, que, como uma espada de Damocles, permanecem ameaçando indivíduos, empresas e nações.”²¹⁵

Para se ter uma idéia, nos últimos anos, desde o pós-guerra, o capital internacional relativo à especulação financeira, que representava algo em torno de 10%, passou a representar algo em torno de 95%.²¹⁶ Como característica básica desse capital, está a volatilidade e a desregulamentação, o que o torna nômade, transformando o mundo em uma espécie de grande cassino mundial capaz de devastar em segundos alguma economia nacional periférica (ou seja, apenas poucos podem ganhar, mas a grande maioria tende a perder).

Nesse contexto, a autonomia e capacidade de regulação democrática do Estado-nação é confrontada pelo fenômeno da globalização. Na concepção clássica de soberania, o Estado tinha controle sobre o seu próprio destino, sobre suas estratégias políticas, econômicas e jurídicas. No entanto, essa idéia de uma comunidade que se autogoverna e se autodetermina é hoje questionada pelas crescentes interconexões globais, que forçam o acirramento da competitividade internacional na mais pura lógica de otimização do lucro e, assim, o “nivelamento por baixo” das questões sociais.²¹⁷

A interconexão global entre os diversos Estados-nação não é um elemento novo em nossa realidade. No entanto, há diferenças fundamentais entre a forma com que vinha acontecendo até um passado não muito distante e a ordem internacional que caracteriza a globalização atualmente:

a) pela emergência de um sistema econômico global – cujos atores mais representativos constituem-se nos grandes conglomerados multinacionais - que escapa ao controle de qualquer Estado individual;

b) pela expansão de vastas redes de relações transnacionais e de comunicação sobre as quais os Estados individuais têm influência limitada;

²¹⁵ MATTOSO, Jorge Eduardo Levi. Globalização, Neoliberalismo e Flexibilização. In ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de e RAMOS, Alexandre (orgs.). **Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho**. Curitiba: IBEJ, 1998, p. 40.

²¹⁶ Vide SILVA, César Augusto Silva da. Op. cit., p. 26.

²¹⁷ Vide HELD, David. Democracia, O Estado-Nação e o Sistema Global. **Lua Nova**, São Paulo, n. 23, mar. 1991, p. 150-154.

c) pelo enorme crescimento de organizações e regimes internacionais, bem como pela intensificação da diplomacia multilateral e pela interação transgovernamental, que pode opor contrapesos e limitar a ação dos Estados mais poderosos;

d) pelo desenvolvimento de uma ordem militar global, onde sobressai-se os Estados Unidos da América (EUA) como a grande potência mundial talvez jamais vista na história da humanidade.²¹⁸

ROTH aborda as implicações da nova ordem global no direito. Segundo o autor, a globalização está conduzindo para uma fragmentação das instâncias legitimadas a promulgar regras. O Estado Social, enquanto instância central da regulação social, estaria superado por instâncias e pretensões legitimadoras de nível superior (organismos internacionais como o Fundo Monetário Internacional - FMI) e de nível inferior de caráter não necessariamente público (tal como empresas multinacionais).²¹⁹

Ainda, a interdependência econômica e financeira crescente dos países, bem como a complexidade de problemas com implicações transnacionais (como o meio ambiente, o tráfico de drogas, etc.) levaram à impossibilidade da seqüência de produção e de aplicação central das regras jurídicas e a uma crise do direito estatal. O Estado estaria perdendo a pretensão na detenção do monopólio de promulgar regras. A internacionalização e a maior mobilidade das empresas e dos meios de produção permitiriam àquelas jogar com maior facilidade e eficiência com as diferentes legislações nacionais. Assim, cada Estado teria que levar em conta a situação internacional para promulgar leis nacionais, sob pena de perder a competitividade no cenário global.

Dessa forma, verifica-se uma tendência de maior *flexibilidade* do direito, tendendo este a perder seu caráter de monopólio regulador centralizado e a se dispersar em vários níveis de formulação. A legislação nacional, seguindo o modelo da legislação internacional, perderia seu caráter detalhista para limitar-se a uma

²¹⁸ Vide HELD, D.. Op. cit., p. 156.

²¹⁹ ROTH, André-Noel. O Direito em Crise: fim do Estado Moderno? In FARIA, José Eduardo (org.). **Direito e Globalização Econômica: Implicações e Perspectivas**. São Paulo: Malheiros, 1996, p. 16-19.

regulação mais geral e *flexível*, anunciante de uma privatização da regulação jurídica.²²⁰

Ainda segundo ROTH, esta evolução do direito estaria levando a um debilitamento das especificidades que diferenciam o Estado moderno da organização feudal, quais sejam:

a) a dissociação entre público e privado, uma vez que no presente assiste-se a fenômenos de privatização da esfera pública e de publicização da esfera privada;

b) a dissociação entre poder político e poder econômico, que estaria sendo abalada em função da impossibilidade dos Estados nacionais concorrerem com as esferas de poder econômico de nível global;

c) e a dissociação entre funções políticas e administrativas e a sociedade civil, em decorrência da complexificação e da internacionalização dos problemas sociais.²²¹

Essa situação poderia estar anunciando, assim, um retorno à regulação social feudal, ou *neofeudalismo*, com a multiplicação das instâncias de regulação social de caráter mais ou menos particularista.²²²

Embora uma leitura otimista dessa situação poderia conduzir a uma emancipação social através da maior participação dos diversos segmentos sociais na autoregulação, uma leitura mais pessimista levaria a uma dominação das diversas instâncias regulamentadoras por elites políticas e econômicas. Uma vez que os diversos segmentos interessados em um eventual processo de negociação autoreguladora dificilmente estariam colocados em igualdade de condições de participação, alguns grupos imporiam suas necessidades sobre os demais.

Na prática, atualmente observa-se um núcleo pequeno de grupos econômicos impondo seus interesses pela regulação no cenário internacional. Sem uma instância central capaz de guiar o processo de regulação, o grande Capital global

²²⁰ Vide ROTH, André-Noel. O Direito em Crise: fim do Estado Moderno? In FARIA, José Eduardo (org.). **Direito e Globalização Econômica: Implicações e Perspectivas**, p. 19-21.

²²¹ Vide ROTH, André-Noel. *Idem*, p. 25.

²²² Vide ROTH, André-Noel. *Idem*, p.24-27.

hegemoniza os seus interesses particulares em áreas nas quais se dá alguma atividade de regulação social. Embora seja muito cedo para se falar em crise terminal do Estado-nação, o que se observa atualmente é a crescente aproximação deste com os interesses dos grandes conglomerados globais, que de forma alguma aproximam-se das questões sociais, principalmente no que tange à classe trabalhadora.

O mundo do trabalho, dessa forma, sofre com essas configurações. As organizações de trabalhadores, ainda em bases nacionais, não apresentam a mesma mobilidade caracterizadora do Capital global. São, portanto, “alvo fácil” dos efeitos desta, bem como da ampliação e da desregulação da concorrência. Segundo MATTOSO, este processo acaba por consolidar um conjunto de inseguranças – no trabalho, no emprego, na renda, na contratação e na representação do trabalho – que se traduzem em uma verdadeira desordem do trabalho.²²³

3.2.2. O neoliberalismo

A ideologia neoliberal nasceu de um grupo de economistas, cientistas políticos e filósofos que, em 1947, reuniu-se em *Mont Saint Pélerin*, na Suíça. Esse grupo opunha-se ao surgimento do Estado de Bem Estar e à política norte-americana do *New Deal*. Assim, elaborou um detalhado projeto econômico e político que atacava frontalmente a forma de gestão social promovida no capitalismo organizado e, mais especificamente, o Estado providência com sua política social e sua função reguladora de mercado. Como idéia central, as propostas neoliberais sustentam que o modelo de Estado de Bem Estar destrói a liberdade dos cidadãos e a competição, tidos estes como pré-requisitos para a prosperidade.²²⁴

Milton Friedman, um dos articuladores do grupo de *Mont Saint Pélerin*, parte do pressuposto de que qualquer intervenção no livre jogo do mercado – instância onde a liberdade reina – é necessariamente coercitiva. Nesse sentido, a ação do Estado

²²³ MATTOSO, J. Eduardo Levi. Op. cit., p. 40-43.

²²⁴ Vide CHAUI, Marilena. Op. cit., p. 27.

apenas deveria justificar-se para: (1) manter a lei e a ordem, (2) definir e intermediar as modificações no direito de propriedade e de outras regras do jogo econômico, (3) julgar disputas sobre a interpretação das leis, (4) reforçar os contratos, (5) promover a competição, (6) fornecer uma estrutura monetária, (7) envolver-se em atividades para evitar o monopólio técnico, (8) suplementar a caridade privada e (9) tutelar os direitos daqueles civilmente incapazes. Sustenta, portanto, um processo de *minimalização* do Estado. Dentre as atividades, segundo suas idéias, que o Estado em hipótese alguma deveria intervir, destacam-se:

a) fixação de salários mínimos, pois distorceria o funcionamento do mercado e provocaria a diminuição da demanda por trabalho, com conseqüente desemprego;

b) programas de habitação, pois estes, onde foram implantados, teriam trazido efeitos diversos dos pretendidos: piora de condições pelo aumento das pessoas por habitação, controle dos programas por grupos de interesses que os direcionam segundo seus objetivos, rompimento de famílias devido à limitação de renda imposta pela opção de moradia pública (e conseqüente elevação da delinqüência juvenil);

c) programas de previdência, pois provocariam uma injustificada redistribuição de renda, uma limitação à liberdade de escolha, uma perda de livre disposição sobre a renda individual e um incentivo aos filhos a não se responsabilizarem pelos cuidados dos pais idosos.²²⁵

Em suma, o neoliberalismo tem como base de argumentação a crença de que o mercado seria o grande princípio regulador de desenvolvimento social, e que uma intervenção do Estado que não fosse mínima seria prejudicial²²⁶. O Estado, nesta perspectiva, deixa de refletir e representar a sociedade civil para configurar-se

²²⁵ DRAIBE, Sônia e HENRIQUE, Wilnes. "Welfare State", Crise e Gestão da Crise: um balanço da literatura internacional. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, p. 73-77.

²²⁶ DRAIBE e HENRIQUE resumem a ênfase dada ao corte de programas sociais nas propostas neoliberais: "(...) os programas sociais provocariam uma série de alterações no funcionamento do capitalismo, elevando o poder de barganha dos trabalhadores e diminuindo a capacidade de redução dos salários através da insegurança econômica. As restrições aos programas sociais – cortes nos gastos, redução dos benefícios, alteração nas condições de acesso etc. – fariam parte de uma lógica de elevação da insegurança entre desempregados e trabalhadores, favorecendo a piora das condições de trabalho e a redução dos níveis salariais. Ao mesmo tempo, permitiriam um rearranjo do orçamento público, no sentido de favorecer a elevação dos lucros do setor privado (...). Segundo Delcourt (...), a estratégia conservadora de oposição à intervenção do Estado e uma política econômica ortodoxa – de combate à inflação, estímulo à 'modernização' e restrição na distribuição de renda – apenas acentua as tendências inerentes ao capitalismo de polarização, segmentação e exclusão econômicas e sociais." DRAIBE, Sônia e HENRIQUE, Wilnes. *Idem*, p. 75.

justamente de modo contrário: é considerado opressivo, ineficiente e predador, deformando-a. Daí a necessidade de sua minimização.

No entanto, essa redução estatal não se constitui sem um Estado forte para sustentá-la, para "(...) produzir sua própria fraqueza".²²⁷ O movimento de afastamento do compromisso com as questões sociais não se produz sem gerar protestos e pressões sociais significativos. Assim, na prática neoliberal, o Estado mínimo não se separa de um Estado forte e comprometido com interesses específicos²²⁸. Na vida social, essa nova forma política de Estado parece estimular a consolidação de um neodarwinismo em que somente os mais fortes e aptos sobrevivem.²²⁹

As idéias neoliberais tomaram força na década de 1970, especialmente nos países periféricos ocidentais, como resposta à crise de acumulação capitalista mundial. Partindo do pressuposto de que a crise fora causada pelo poder excessivo dos sindicatos e dos movimentos operários - que haviam pressionado por aumentos salariais e exigido maiores encargos sociais por parte do Estado, o que, por sua vez, teria sucateado o nível de lucro da atividade econômica e gerado inflação - o receituário neoliberal atacou diretamente o paradigma de Estado de Bem Estar social, propondo um outro modelo estatal:

a) forte o suficiente para contornar o poder dos sindicatos e do movimento operário;

b) forte o suficiente para controlar o dinheiro público e cortar os encargos sociais e os investimentos na economia;

c) capacitado para realizar uma reforma fiscal de modo a incentivar os investimentos privados e reduzir os impostos sobre o trabalho, o consumo e o comércio;

²²⁷ SANTOS, B. de Souza. Reinventar a democracia: entre o pré-contratualismo e o pós-contratualismo. OLIVEIRA, Francisco de e PAOLI, Maria Célia. **Os Sentidos da Democracia**, p. 98.

²²⁸ É nesse sentido que ARRUDA JÚNIOR caracteriza o "Estado-mínimo" como "(...) um estado máximo do Capital, com novas e crescentes formas de intervencionismo estatal." ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de. Os Caminhos da Globalização: Alienação e Emancipação. In ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de e RAMOS, Alexandre (orgs.). **Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho**. Curitiba: IBEJ, 1998, p. 20.

²²⁹ Vide SILVA, C. Augusto Silva da. Op. cit., p. 54-55.

d) capacitado para afastar-se da regulação da economia, deixando a racionalidade do mercado operar o mais livremente possível.²³⁰

Assim ocorreu na Inglaterra, na década de 1980, primeiro país capitalista central a adotar o neoliberalismo como prática de governo. A Primeira-ministra inglesa da época, Margaret Thatcher, sob o lema “*não há alternativa*”,²³¹ implementou medidas que podem ser sintetizadas na seguinte fórmula: (1) restrição da emissão monetária; (2) elevação das taxas de juros; (3) reforma tributária, de modo a garantir crédito aos agentes econômicos; (4) desregulamentação da economia; (5) privatizações; (6) restrição à ação sindical e ao direito de greve; (7) flexibilização das relações de trabalho; e (8) corte de gastos públicos.

Como consequência, embora deva-se reconhecer a redução do déficit público e da inflação, viu-se o aumento dos níveis de desemprego e, conseqüentemente, de exclusão social²³², bem como o desmantelamento do antes forte movimento sindical inglês.²³³ Depois da Inglaterra de Thatcher, foi a vez dos EUA do Presidente Ronald Reagan adotar as políticas neoliberais, embora o tenha feito de uma forma não tão ortodoxa.²³⁴

A difusão praticamente hegemônica das proposições neoliberais e de seu reducionismo econômico aos problemas sociais veio de encontro à interpretação da lógica do mercado sobre as necessidades dos países em desenvolvimento. Em 1989, instituiu-se um conjunto de decisões para os problemas latino-americanos que ficou conhecido como “Consenso de Washington”. Convocado pelo *Institute for International Economics*, em Washington, esse instrumento reuniu propostas e documentos até então esparsos, oriundos de diversas fontes, tais como o governo norte-americano, o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional (FMI). As questões tratadas no documento referem-se basicamente – sempre orientando-se pelo princípio da liberdade absoluta do mercado nas relações econômicas internas e externas - sobre os seguintes pontos: (1) realização da reforma e disciplina fiscais;

²³⁰ Vide CHAUI, Marilena. Op. cit., p. 28.

²³¹ “*There is no alternative*”. Vide BEYNOM, Huw. Op. cit., p. 268-271.

²³² Vide SILVA, C. Augusto Silva da. Op. cit., p.58-61.

²³³ Vide BEYNOM, Huw. Op. cit., p.265-288.

²³⁴ Vide SILVA, C. Augusto Silva da. Op. cit., p. 62.

(2) novas prioridades para o gasto público; (3) autonomia financeira; (4) reformulação da taxa de câmbio; (5) liberdade de comércio e abertura dos mercados internos; (6) maior investimento estrangeiro direto; (7) regimes de privatizações; (8) desregulamentação da economia; e (9) direito à propriedade intelectual.²³⁵ Não tratou, portanto, de questões sociais como educação, saúde e emprego, tidas como conseqüências naturais da liberalização econômica.²³⁶

DÍAZ faz uma análise da implantação do modelo neoliberal na América Latina.²³⁷ Segundo o autor, este processo acabou por gerar desestruturações e reestruturações sociais com conseqüências devastadoras para a sociedade civil.²³⁸ No âmbito do Estado, o ajuste estrutural latino-americano pode ser sintetizado da seguinte maneira:

a) abertura externa das economias, com a derrubada de tarifas protecionistas e outros mecanismos de política fiscal e macroeconômica;

b) políticas de privatização e de desregulamentação, não apenas no que se refere às empresas e serviços públicos, mas também das instituições que asseguravam o capital social (políticas sociais de complementação de renda);

²³⁵ Vide SILVA, C. Augusto Silva da. Op. cit., p. 73.

²³⁶ "O consenso de Washington diz respeito à organização da economia global, incluindo a produção, os mercados de produtos e serviços, os mercados financeiros, e assenta na liberalização dos mercados, desregulamentação, privatização, minimalismo estatal, controle da inflação, primazia das exportações, cortes nas despesas sociais, redução do déficit público, concentração do poder mercantil nas grandes empresas multinacionais e do poder financeiro nos grandes bancos transnacionais. As grandes inovações institucionais do consenso econômico neoliberal são as novas restrições à regulamentação estatal, os novos direitos internacionais de propriedade para investidores estrangeiros e criadores intelectuais e a subordinação dos Estados nacionais a agências multilaterais, como o Banco Mundial, o Fundo Monetário Internacional e Organização Mundial do Comércio." SANTOS, B. de Souza. Reinventar a democracia: entre o pré-contratualismo e o pós-contratualismo. OLIVEIRA, Francisco de e PAOLI, M. Célia. **Os Sentidos da Democracia**, p. 97-98.

²³⁷ Embora DÍAZ faça sua análise a partir de um estudo de caso do México e do Chile, suas conclusões, como se verá, são perfeitamente aplicáveis aos demais países, principalmente àqueles com taxa significativa de industrialização, tal como o Brasil e a Argentina. Vide DÍAZ, Álvaro. Tendencias de la restructuración económica y social en América Latina. **Revista Mexicana de Sociología**, p. 03-35.

²³⁸ Segundo o autor, as conseqüências são devastadoras em função dos processos de declínio e de exclusão de grupos sociais, assim como de dissolução de relações sociais, expressadas no fenômeno crescente de marginalização. Ainda segundo o autor, observa-se o surgimento de novos grupos sociais, como novas frações da classe trabalhadora, em espaços onde a hegemonia empresarial é mais vasta do que no resto da sociedade. Em conseqüência, tais atores emergentes têm prejudicados seus processos de construção de identidades coletivas e de ação social. Vide DÍAZ, Álvaro. *Idem*, p. 04-05.

c) ajuste nas empresas e nos mercados de trabalho, em que sobressaíram (1) medidas que permitem o aumento dos poderes da empresa para impor mudanças na organização do trabalho, (2) ampliação das possibilidades de subcontratação, contratação parcial e terceirização, e (3) diminuição das margens de ação dos sindicatos, entre as mais significativas;

d) reorganização do Estado, mas não no sentido de enfraquecê-lo e sim de torná-lo mais autônomo com relação às pressões sociais e mais comprometido com o empresariado (nacional e estrangeiro);

e) redução dos serviços públicos sociais, abalando o que o autor chama de “Estado de Bem Estar restringido” próprio da América Latina.²³⁹

Note-se, em contrapartida, que mesmo a esfera econômica, fim imediato visado pelas propostas neoliberais, não apresentou índices significativos de crescimento. No caso brasileiro, por exemplo, estes são inclusive inferiores aos do período militar ou mesmo da “era Vargas”.²⁴⁰ Na prática, portanto, as idéias neoliberais vêm revelando-se incapazes de cumprirem suas promessas. Mais do que isto, vêm traduzindo-se como uma das grandes responsáveis pelo debilitamento das questões sociais, principalmente nos países periféricos como o Brasil.

3.3. Reestruturação capitalista, quebra do pacto social e “perda da centralidade do trabalho como categoria analítica”

Em contrapartida ao fenômeno de hegemonização dos interesses do Capital, impulsionado principalmente pela condução dos processos de globalização e de reformulação do Estado sob a ótica neoliberal, o outro ator com desempenho decisivo na estruturação capitalista organizada – o Trabalho – passa atualmente por um processo de desprestígio e de debilitamento. Esta situação é visível, por exemplo, a partir da proliferação das teses de crise da sociedade do trabalho. Como

²³⁹ DÍAZ, Álvaro. Op. cit., p. 07-14.

²⁴⁰ Vide SILVA, C. Augusto Silva da. Op. cit., p. 78.

idéia principal estaria, em suma, a perda da centralidade da categoria trabalho na dinâmica social atual, o que retiraria as reivindicações de classe da posição nuclear do grande debate social instituinte de direitos.

GORZ desenvolve essa tese no sentido de que se estaria iniciando uma era “pós-econômica”, com respectivos valores “pós-econômicos”. O autor parte sua análise das seguintes constatações:

Primeiro: há uma redução atual da classe trabalhadora industrial, que, segundo o autor, em 1992 representava menos de 17% da força de trabalho dos EUA e 20% da Grã-Bretanha, em contraposição aos 30% de dez anos antes;

Segundo: há um processo de “*desmaterialização do trabalho*”, uma vez que, com a reestruturação produtiva nos moldes da acumulação flexível, acompanhada da informatização e da automação, não apenas os postos de trabalho desaparecem, mas também as capacidades artesanais dos trabalhadores. Segundo o autor, com a sedimentação dos novos paradigmas de produção, a maioria dos produtos deixam de representar a materialização das habilidades manuais e mentais dos trabalhadores e passam a significar o resultado do funcionamento de complexos maquinários e de sistemas de fabricação informatizados. Nesse processo, verifica-se um forte abalo à sensação de poder que o trabalhador tinha ao manusear suas ferramentas e, assim, contribuir para a produção de um produto. Ressalta, ainda, que apesar de no paradigma de acumulação flexível verificar-se aparentemente uma maior especialização funcional, esta, na realidade, significa que “(...) os trabalhadores não se especializam no sentido de um produto que possam identificar como o resultado de seu trabalho, mas sim são especializados para servir às necessidades de um sistema cuja complexidade está além de sua capacidade de compreensão (...)”²⁴¹

Terceiro: há, atualmente, uma transformação do significado do trabalho. Em um passado próximo, as pessoas escolhiam e preparavam-se para um determinado ofício, a fim de exercê-lo por toda sua vida como forma de ocupação essencial e de integração social. Com a reestruturação produtiva e o desenvolvimento tecnológico,

²⁴¹ No original: “(...) los trabajadores no se especializan por lo que respecta a un producto que pueden identificar como el resultado de su trabajo, sino que son especializados para servir a las necesidades de un sistema cuya complejidad está más allá de la capacidad de comprensión (...)” GORZ, André. *La Declinante Relevancia del Trabajo y el Auge de los Valores Post-Económicos*. **El Socialismo del Futuro: el futuro del trabajo – Revista de Debate Político**, Madrid, n. 06, dic. 1992, p. 26.

isto não ocorre, pois muitos dos ofícios ou das competências na produção são provisórios.²⁴²

Quarto: há uma nova forma de identificação da classe trabalhadora a partir da reestruturação organizacional relativa ao sistema de produção ao qual aquela se insere. Segundo GORZ, a identidade que as empresas avançadas oferece aos seus empregados não significa uma identificação com o que estes fazem, mas uma função dentro do sistema que os determina e que lhes dá seu significado, sendo a própria empresa este sistema. Trata-se de uma identificação corporativa que substitui a identidade social já não mais oferecida pela atual estrutura de sociedade. Para o autor, essa condição reflete-se, por exemplo, na pouca disposição de algumas empresas em negociar com sindicatos nacionais, preferindo os sindicatos por empresa.²⁴³

A partir dessas constatações, GORZ afirma que o processo de perda de centralidade do trabalho é, substancialmente, uma nova necessidade econômica da organização social atual:

“(...) a maioria das pessoas *não pode* identificar-se com seu trabalho porque a economia não tem tanta necessidade de trabalho remunerado e assim proporcionar um emprego estável e a jornada completa para todos. Isso *obriga* a uma porção cada vez maior da população a tratar de autodefinir-se mediante umas atividades não remuneradas fora da esfera econômica. Junto à *impossibilidade* fática de identificar-se com um posto de trabalho, surge uma *renúncia* cada vez maior a identificar-se com um trabalho que não favoreça o desenvolvimento da própria personalidade e da própria autonomia.”²⁴⁴

²⁴² Segundo o autor, as pessoas são obrigadas a adaptarem-se constantemente a modificações tecnológicas; devem estar dispostas a uma reciclagem que lhes permita manter seu posto de trabalho ou aceitar um outro, menos qualificado. A maioria dos trabalhadores torna-se descartável ao passar dos cinquenta anos. Os postos de trabalho e a posição social que proporcionam adquirem um caráter precário: excepcionalmente proporcionam uma sensação de pertencer a um grupo definido ou de ter um lugar seguro na sociedade. Assim, os indivíduos vêem-se obrigados a definir sua identidade por outros meios, quando podem fazê-lo. Estão sentenciados por um contexto social incoerente e instável. Ao invés de proteger, a sociedade fornece insegurança, obrigando as pessoas a serem mais individualistas e a buscarem sua identidade em atividades e relações sociais que fogem ao âmbito do trabalho. Vide GORZ, André. *La Declinante Relevancia del Trabajo y el Auge de los Valores Post-Economicos. El Socialismo del Futuro: el futuro del trabajo – Revista de Debate Político*, p. 27.

²⁴³ Vide GORZ, André. *Idem*, p. 28.

²⁴⁴ No original: “(...)“ la mayoría de las personas *no puede* identificarse con su trabajo porque la economía *no tiene* tanta necesidad de trabajo remunerado como para proporcionar un empleo estable y a jornada completa para todos. Esto *obliga* a una proporción cada vez mayor de la población a tratar de autodefinirse mediante unas actividades no remuneradas fuera de la esfera económica. Junto a la *imposibilidad* fática de identificarse con un puesto de trabajo, surge una *renuencia* cada vez mayor a identificarse con un trabajo que no favorezca el desarrollo de la propia personalidad y de la propia autonomía.” GORZ, André. *Idem*, p. 29. Grifado no original.

Assim, o referido autor identifica a consolidação do que chama de “não-classe dos não-trabalhadores”, que englobaria:

“(...) o conjunto de indivíduos que se encontram expulsos da produção pelo processo de abolição do trabalho, ou subempregados em suas capacidades pela industrialização (ou seja, pela automatização e pela informatização) do trabalho intelectual. Engloba o conjunto desses extra-numerários da produção social que são os desempregados reais e virtuais, permanentes e temporários, totais e parciais. É o produto da decomposição da antiga sociedade fundada no trabalho: na dignidade, na valorização, na utilidade social, no desejo do trabalho.”²⁴⁵

Sobre a questão do trabalho na sociedade capitalista atual, OFFE também indaga se o trabalho ainda é uma categoria fundamental na sociologia. Respondendo negativamente, assinala a transição para um novo paradigma²⁴⁶. Como argumentos, expõe:

Primeiro: o declínio da ética do trabalho com sua depreciação moral e degradação de sua dimensão objetiva. Seja pela erosão das tradições religiosas e seculares, seja pelo hedonismo consumista, o fato é que a ética do trabalho apenas funciona sob condições que permitem aos trabalhadores afirmarem-se e serem reconhecidos como sujeitos morais e detentores de direitos e deveres em função do trabalho que realizam. Uma vez que tais condições atualmente estão desfigurando-se, o *ethos* do trabalho igualmente deteriora-se.

Segundo: a desprofissionalização dos trabalhadores - resultante da eliminação gradativa do trabalho humano na produção em função dos novos paradigmas de organização produtiva – assim como a diminuição do tempo de trabalho, faz com que o trabalhador não compreenda o processo produtivo do qual faz parte e, conseqüentemente, a sua identidade de classe.

²⁴⁵ GORZ, André. **Adeus ao Proletariado**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982, p. 87-88. Segundo HADDAD, Gorz trata uma “não classe” como classe porque o seu “não rendimento” também é uma consequência imediata das relações de produção. Vide HADDAD, Fernando. Trabalho e Classes Sociais. **Tempo Social – Revista de Sociologia da USP**, São Paulo, v. 09, n. 02, out. 1997, p. 120-121.

²⁴⁶ Vide OFFE, Claus. Trabalho: a categoria-chave da sociologia? **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 04, n. 10, jun. 1989, p. 07 e BERNARDES, Roberto. Trabalho – A Centralidade de uma categoria analítica. **São Paulo em Perspectiva – Trabalho, globalização e tecnologia**, São Paulo, n. 1, v. 8, jan./mar. 1994, p. 39-41.

Terceiro: o efeito da estigmatização moral e da auto-estigmatização gerada pelo desemprego estaria desaparecendo, pois este estaria tornando-se uma experiência normal, parte da vida das pessoas e, portanto, uma situação não anômala para a população.

A partir destas argumentos, OFFE constata que a categoria “trabalhador” estaria tornando-se um termo cada vez mais genérico em função da enorme diferenciação social existente entre os indivíduos que podem ser identificados como tal. Assim, se o trabalho não mais compreende uma obrigação de ordem moral, a análise social deve apenas investigar sua relação com a questão da sobrevivência.²⁴⁷

Como visto ao longo desse capítulo, não se pode negar que o cenário social atravessa atualmente um período de transição, reestruturação, transformação. No entanto, ainda é cedo para se falar em perda da centralidade do trabalho na dinâmica social. Uma vez aceita a tese de transição de uma sociedade com dinâmica tipicamente capitalista para uma outra sociedade com novos valores, não se pode esquecer que, como qualquer período de transição, valores e estruturas do modelo que se transforma ainda perduram. Se os valores e a lógica capitalista ainda perduram, a idéia de uma sociedade do trabalho em hipótese alguma pode ser descartada. A efetiva passagem para uma sociedade do não-trabalho, portanto, apenas dar-se-ia com a criação de mecanismos concretos de integração social daqueles que detêm como única forma de acesso à renda a inserção no mercado de trabalho.

Ainda, muitas das teses sobre a perda da centralidade da categoria trabalho pecam pela imprecisão acerca do fenômeno analítico.²⁴⁸ Assim, em primeiro lugar, cabe uma distinção conceitual, realizada por IDE e CORDELL, entre trabalho e ocupação. Trabalho, no sentido aqui abordado, seria o exercício de atividades que guardam relação com a produção de bens e serviços com o propósito de garantir

²⁴⁷ Vide OLIVEIRA, Isabel de Assis Ribeiro de. Estado e Trabalho na Sociologia Crítica de Claus Offe. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, n. 13, jun. 1990, p. 115.

²⁴⁸ Vide ANTUNES, R.. *Adeus ao Trabalho?* p. 82-86.

meios de subsistência. Ocupação seria o modo como as pessoas passam o tempo e realizam-se como ser social.²⁴⁹

Nessa linha ANTUNES afirma que, antes de se falar em crise da sociedade do trabalho, há que se resgatar a distinção marxiana entre trabalho concreto e trabalho abstrato. Trabalho abstrato é o dispêndio da força humana de trabalho, no sentido fisiológico, socialmente considerada, que cria o valor de troca das mercadorias; em outras palavras, é o trabalho em regime de exploração capitalista. Trabalho concreto é o dispêndio da força humana de trabalho para um determinado fim e, na qualidade de trabalho útil, produz valores de uso; é o trabalho enquanto realização do ser social.

Na sociedade capitalista, a dimensão concreta do trabalho é subordinada a sua dimensão abstrata, enquanto sociedade cuja nuclearidade consiste na produção de valores de troca e na obtenção de lucro. Por outro lado, deve-se indagar se uma dinâmica social pós-industrial, pós-econômica ou pós-capitalista deve ter como nuclearidade o trabalho concretamente considerado, a ocupação enquanto realização social. Assim, quando se fala em crise da sociedade do trabalho, é importante saber a qual dimensão do trabalho se refere.²⁵⁰

A partir dessa distinção inicial, a abordagem sobre as teses de perda da centralidade do trabalho na dinâmica social atual podem ser centradas na seguintes perguntas: se há crise do trabalho, a qual trabalho se refere? A sociedade atual ainda é ou não movida nuclearmente pela lógica do Capital, ou seja, pelo sistema de produção de mercadorias?

Conforme as respostas dadas a essas indagações, as teses sobre a crise da sociedade do trabalho podem adquirir sentidos distintos. Assim, por exemplo, caso se parta do princípio de que a dinâmica social atual não é mais regida pela lógica do Capital, a crise versará necessariamente sobre o trabalho abstrato. E, caso ainda se negue o papel realizador do trabalho concreto, a tese sobre a crise do trabalho tomará uma dimensão diferente, muito mais ampla.

²⁴⁹ IDE, Thomas Ran, CORDELL, Arthur J. Las Nuevas Herramientas: Implicaciones para el futuro dei trabajo. **El Socialismo del Futuro: el futuro del trabajo – Revista de Debate Político**. Madrid, n. 06, dic. 1992, p.34-35.

²⁵⁰ Vide ANTUNES, R.. **Adeus ao Trabalho?** p. 75-82.

Segundo ANTUNES, quando se fala em crise da sociedade do trabalho, fala-se em crise do trabalho abstrato. Se é possível visualizar o fim do trabalho abstrato, a partir do fim do sistema capitalista, não é possível visualizar o fim do trabalho concreto, pois o contrário representaria o próprio fim da sociabilidade humana (o homem, ao fazer coisas socialmente úteis, autotransforma-se).²⁵¹

No entanto, para ANTUNES, mesmo antes de se falar em crise do trabalho abstrato, há de se falar em intensificação da exploração e do controle do Capital sobre o Trabalho, uma vez que esse tipo de trabalho continua sendo central na dinâmica social, ainda tipicamente capitalista. Segundo o autor:

“Ao contrário daqueles autores que defendem a perda da centralidade da categoria trabalho na sociedade contemporânea, as tendências em curso, quer em direção a uma maior intelectualização do trabalho fabril ou ao incremento do trabalho qualificado, quer em direção à desqualificação ou à sua subproletarização, não permitem concluir pela perda desta centralidade no universo de uma sociedade produtora de mercadorias. Ainda que presenciando uma redução quantitativa (com repercussões qualitativas) no mundo produtivo, o trabalho abstrato cumpre papel decisivo na criação de valores de troca. (...) A redução do tempo físico de trabalho no processo produtivo, bem como a redução do trabalho manual direto e a ampliação do trabalho mais intelectualizado não negam a lei do valor, quando se considera a totalidade do trabalho, a capacidade de trabalho socialmente combinada, o trabalhador coletivo como expressão de múltiplas atividades combinadas.”²⁵²

A dinâmica da sociedade capitalista, pode-se afirmar, ainda tem na exploração do trabalho humano uma de suas categorias fundamentais. Este, por conseguinte, ainda apresenta-se como meio de integração social de uma grande parcela de atores. Caso se aceite a tese de transição para um novo modelo de sociedade, baseada no tempo livre, no ócio, como especulava Aristóteles em *A Política* há aproximadamente três séculos antes de Cristo²⁵³ ou como pregava Paul Lafargue em *O Direito à Preguiça* no século XIX²⁵⁴ - ambos tendo em vista o desenvolvimento

²⁵¹ Vide ANTUNES, R.. **Adeus ao Trabalho?** p. 82.

²⁵² ANTUNES, R.. Idem, p. 75-76. Grifado em original. No mesmo sentido, afirma CARLEIAL, ao criticar as teorias que defendem o esgotamento dos modelos de sociedade baseadas no trabalho, que se “(...) o capitalismo contemporâneo expulsa algumas formas de trabalho, mantém e recria outras.” CARLEIAL, Liana Maria da Frota. Racionalidade e Trabalho – uma crítica à André Gorz. **Revista São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 08, n. 01, jan./mar. 1994, p. 74.

²⁵³ “(...) se cada instrumento pudesse, a uma ordem dada ou apenas prevista, executar sua tarefa (conforme se diz das estátuas de Dédalo ou das tripeças de Vulcano, que iam sozinhas, como disse o poeta, às reuniões dos deuses), se as lançadeiras tecessem as toalhas por si, se o plectro tirasse espontaneamente sons da cítara, então os arquitetos não teriam necessidade de trabalhadores, nem os senhores de escravos.” ARISTÓTELES. **A Política**. Bauru, SP: Edipro, 1995, p. 16-17.

²⁵⁴ “O sonho de Aristóteles é nossa realidade. Nossas máquinas de hálito de fogo, membros de aço, infatigáveis, de uma fecundidade maravilhosa e inesgotável, realizam docilmente, por si sós, seu santo trabalho; no entanto, a mente dos grandes filósofos do capitalismo continua dominada pelo preconceito do assalariado, a pior das escravidões. Ainda não entendem que a máquina é o redentor da humanidade, o Deus que resgatará o

tecnológico - não se pode perder de vista que hoje esse modelo social é ainda uma perspectiva, uma probabilidade ou até mesmo um desejo.

Não cabe neste trabalho uma análise mais aprofundada sobre as teorias acerca da perda da centralidade do trabalho na atual dinâmica social. A ressalva que se faz recai sobre as repercussões político-sociais dessas teorias. A exclusão do trabalho na dinâmica social implica necessariamente a exclusão da classe trabalhadora como categoria básica obrigatoriamente inserta no debate político e no processo instituinte de direitos emancipatórios, bem como a insustentabilidade de um aparato regulatório que a tutele, tal como o Direito do Trabalho.

Embora a atual dinâmica social caminhe para uma sociedade sem trabalho, *não se pode perder de vista que não se criaram meios paralelos de integração social e de acesso à renda por parte de todas as pessoas que estão perdendo sua posição no mundo do trabalho* e, portanto, perfilhando a trilha da exclusão e não a da emancipação social. O movimento de transição para uma sociedade sem trabalho não se faz por um desenvolvimento consciente do grande grupo social, mas por uma reestruturação capitalista na tentativa de preservação de novas possibilidades de acumulação. Assim, antes de falar-se em uma sociedade do ócio, emancipadora, há que se ter presente que a humanidade ainda vive em uma sociedade do trabalho explorado; ou pior, passou a viver em uma sociedade do desemprego, da precarização do emprego, da socialização das inseguranças, altamente *excludente e superexploratória*. Enquanto veículo emancipador, o reconhecimento de uma *sociedade sem trabalho explorado* passa pelo reconhecimento de uma *sociedade sem que o trabalho seja um meio de acesso à renda*, e não pelo reconhecimento de uma *sociedade sem postos de trabalho para aqueles que necessitam*, como ocorre atualmente.

Assim, caso aceita a tese de que não há que se falar mais em classe trabalhadora, ou que se caminha para tal, é imperioso não esquecer que ainda há que se falar, como o faz ANTUNES, em *classe-que-vive-do-trabalho*²⁵⁵. A falta de

homem das *sordidae artes* e do trabalho assalariado, o Deus que lhes concederá os lazeres e a liberdade.” LAFARGUE, Paul. *O Direito à Preguiça*. 3. ed. ampl. São Paulo: Kairós, 1983, p. 57.

²⁵⁵ Com esta expressão, procurou ANTUNES indicar a ampliação do assalariamento nos dias atuais, o que seria essencial para se pensar contemporaneamente a classe trabalhadora e o proletariado. O autor defende a idéia que “não é possível perspectivar nem mesmo num universo distante nenhuma possibilidade de eliminação da ‘classe-que-vive-do-trabalho’”, e contrapõe-se a André Gorz, que

trabalho não significa o desaparecimento desta classe, mas sim o desaparecimento da condição básica de sobrevivência dos seres humanos que compõem esta classe. Se, por um lado, é possível perspectivar, a partir da reestruturação dos paradigmas organizacionais do processo produtivo social, uma reestruturação da classe trabalhadora em seu sentido clássico, por outro lado, na dinâmica da estrutura social atual, ainda não é possível retirar do posicionamento nuclear sócio-político o grande grupo que vive do trabalho.

Essa impossibilidade dá-se, ao menos, em países periféricos como o Brasil. Neste, pode-se dizer que “(...) os movimentos dos homens na busca pelo trabalho são regidos, em grande parte, pela necessidade estrita de sobrevivência nas próximas 24 horas. Na falta de trabalho, o que resta é barbárie.”²⁵⁶ Assim, se a classe trabalhadora realmente beira a um processo terminal, como defendem alguns, o debate político-social e sua repercussão jurídica não podem perder de vista que aquela *ainda persiste*, mesmo que apenas enquanto *classe-que-vive-do-trabalho*.

se utiliza da expressão “não-classe dos não-trabalhadores”. Assim, a *classe-que-vive-do-trabalho* seria “compreendida pelos que vivem da venda da força de trabalho”, que por sua vez, representaria: “1) todos aqueles que vendem sua força de trabalho, incluindo tanto o trabalho produtivo quanto o improdutivo (...); 2) os assalariados do setor de serviços e também o proletariado rural; 3) o proletariado precarizado, sem direitos, e também os trabalhadores desempregados, que compreendem o exército industrial de reserva; 4) exclui, naturalmente, os gestores e altos funcionários do capital, que recebem rendimentos elevados ou vivem de juros.” ANTUNES, Ricardo. A que herança Renunciamos? *Revista Debate Sindical*, Seção “Cartas”, São Paulo, a. 12, n. 29, nov./dez./jan. 1998-1999, p. 57-58. Grifado em original.

²⁵⁶ CARLEIAL, Liana Maria da Frota. Op. cit., p. 74.

CAPÍTULO IV

A DESCARACTERIZAÇÃO DA REGULAÇÃO TUTELAR DO TRABALHADOR

No capítulo anterior, averiguou-se alguns fatores que contribuem para a desestabilização do grande pacto social instaurado no capitalismo organizado. Como resultantes desta grande transformação, pode-se dizer, tem-se um processo em andamento de uma nova contratualização social. Esta, por sua vez, caracteriza-se por ser não-democrática e excludente, consolidadora de uma nova (des)ordem, em que há o desmantelamento da regulação jurídico-social tutelar do trabalhador. Em outras palavras, há a crise do Direito do Trabalho clássico.

Sobre essas questões versará este capítulo. Em um primeiro momento, a abordagem recairá sobre a nova (des)ordem que se institui, altamente excludente. Em um segundo momento, verificar-se-á como essa (des)ordem social se faz sentir no Direito do Trabalho, através da flexibilização e da desregulamentação dos Direitos Trabalhistas, da decorrente reconfiguração do contrato de trabalho *standard* e da repercussão desta nos princípios justralhistas. Por fim, a esboçar-se-á um conjunto de propostas, não exaustivas, para um futuro debate acerca do resgate da regulação tutelar do trabalhador.

4.1. O trabalhador na nova (des)ordem social estabelecida

~~Ao longo deste trabalho, identificou-se~~ a figura do contrato como metáfora representante de uma estratégia de ações sociais. No capitalismo organizado, esta deu-se a partir da percepção de uma grande proposta de desenvolvimento social, tendo como atores fundamentais o Estado, o Capital e o Trabalho. Mesmo que esse grande pacto de desenvolvimento não tenha conseguido romper com a estratégia dicotômica de inclusão/exclusão social, que marca o sistema capitalista, é certo que aqueles atores que não conseguiram a inclusão efetiva ao menos figuravam na estratégia de ações enquanto projeto social e, portanto, mantinham afastada a perspectiva de exclusão.

Com a passagem para o capitalismo desorganizado, observa-se uma grande falência das estratégias sociais anteriormente elaboradas. Note-se que esta característica não significa a consolidação de uma dinâmica social sem atores privilegiados, regulações e projetos emergentes. Muito pelo contrário: para não sair da metáfora utilizada, pode-se visualizar atualmente uma *re-pactuação social*, cujo instrumento aproxima-se mais da figura jurídica do contrato de adesão – e “leonino” – pois as condições e pilotagens centrais estabelecem-se em nível crescente da exclusão, abarcando um número cada vez mais decrescente de atores sociais.

Dentre os atores que sofrem com o processo de exclusão, destaca-se o trabalhador. Apesar de ainda posicionar-se centralmente na dinâmica social, e de ainda ter como mecanismo fundamental de posicionamento social a sua força de trabalho, este segmento social atualmente vê sua possibilidade de vivência social digna cada vez mais reprimida justamente pelo processo de degradação do próprio ato de trabalhar. Portanto, a desorganização que caracteriza esta nova etapa capitalista diz respeito ao dismantelamento das pactuações sócio-político-econômicas, mas apenas quando em comparação ao período anterior.

É nesse sentido que BOAVENTURA SANTOS afirma ser a nova contratualização em curso no capitalismo desorganizado uma *falsa contratualização*. Perfaz-se como mera *aparência* de compromisso social, mas que, na verdade,

constitui-se por imposição: condições sociais impostas sem discussão e prejudiciais aos atores mais fracos. Nas suas palavras:

“Sob aparência do contrato, a nova contratualização configura a reemergência do status, ou seja, dos princípios de ordenação hierárquica pré-moderna onde as condições das relações sociais estavam diretamente ligadas às posições das partes na hierarquia social. De fato, não se trata de um regresso ao passado. O status é agora apenas o efeito da enorme desigualdade de poder econômico entre as partes no contrato individual e na capacidade que tal desigualdade dá à parte mais forte para impor sem discussão as condições que lhes são mais favoráveis.”²⁵⁷

Segundo TEZANOS, a passagem das sociedades tradicionais para as sociedades industriais produziu-se em um contexto ideológico caracterizado por um marcado otimismo no progresso e por uma valorização do trabalho humano (este enquanto *ethos* da sociedade do trabalho, fonte de riqueza, símbolo de êxito e elemento de realização social). No entanto, pelo fato de, atualmente, estar-se passando por um novo período de transição, o trabalho vem sofrendo re-significações e, como conseqüência, também seus atores representantes. Como principais efeitos que podem ser previstos da emergência deste novo quadro social, tem-se:

- a) a redução drástica da população ativa ocupada na indústria, o que afeta a consciência política sobre o papel social e político da classe trabalhadora;
- b) o desmantelamento da linha que separa o trabalho manual do intelectual, com uma progressiva desmanualização e desconcretização das tarefas laborais;
- c) um grande aumento nas taxas de desemprego;
- d) uma tendência desassistencializadora a curto prazo, especialmente em países com menor tradição de políticas social-democratas, com grande risco de deterioração social.²⁵⁸

Sobre esses aspectos, segundo o mesmo autor, já se visualiza nas sociedades atuais o decréscimo do emprego industrial, o crescimento do subemprego e a

²⁵⁷ SANTOS, B. de Souza. Reinventar a democracia: entre o pré-contratualismo e o pós-contratualismo. OLIVEIRA, Francisco de e PAOLI, Maria Célia. **Os Sentidos da Democracia**, p. 95-96.

²⁵⁸ FÉLIX TEZANOS, José. Transformaciones en la Estructura de Clases en la Sociedad Tecnológica Avanzada. **El Socialismo del Futuro: el futuro del trabajo – Revista de Debate Político**, Madrid, n.º 6, dic. 1992, p. 67.

consolidação do que o autor chama de uma *infraclasse social*.²⁵⁹ As transformações nos modelos clássicos de sociedade industrial têm implicado profundas transformações no sistema de estruturação social. Da forma como se desenha, a atual estrutura social está acompanhada de novas formas de “*assimetrias sociais*” entre os grupos plenamente inseridos e os que realizam tarefas marginais no sistema produtivo (precarização do trabalho) ou se encontram excluídos (jovens ou idosos, profissionais pouco qualificados)²⁶⁰. Um novo debate político-social, portanto, relativo a uma nova organização social, deve também girar em torno da busca de novos equilíbrios sociais e formas de compensação dos grupos infrapositionados ou excluídos do mercado, pauta que o Capital hegemônico – principal articulador da nova (des)ordem social – reluta em debater.

A característica desta *infraclasse* pode ser resumida da seguinte forma:

“(…) um grande setor de desempregados, subempregados, grupos marginalizados, aposentados ou quase-aposentados e outros setores que padecem – ou podem padecer – os efeitos de uma situação ‘desassistencializadora’ como consequência da crise fiscal do Estado de Bem Estar. Trata-se de um verdadeiro bloco social ‘extra-sistema’, que tem poucas possibilidades de mobilidade social ascendente, e inclusive poucas oportunidades de encontrar um trabalho estável.”²⁶¹

Na mesma linha, BOAVENTURA SANTOS fala do surgimento de uma *subclasse de excluídos*. Esta, por sua vez, é composta ou por “grupos sociais em mobilidade descendente estrutural” – trabalhadores não qualificados, desempregados, minorias étnicas, etc. – ou por “grupos sociais para quem o trabalho deixou de ser uma expectativa realista ou nunca o foi” – desempregados de longa duração, jovens

²⁵⁹ FÉLIX TEZANOS, José. Transformaciones en la Estructura de Clases en la Sociedad Tecnológica Avanzada. **El Socialismo del Futuro: el futuro del trabajo – Revista de Debate Político**, p. 70.

²⁶⁰ Daí, segundo o autor, a propriedade do termo *infraclases sociais*, “(…) na medida em que nos permite sublinhar a natureza de certas formas novas de desigualdade social, inseridas na mesma lógica de evolução dos sistemas de produção e que verossimilmente apontarão a médio prazo para a configuração de novos sistemas gerais de estratificação diferentes dos que têm sido próprios da sociedade industrial.” FÉLIX TEZANOS, José. *Idem*, p. 78. [No original: “(…) en la medida en que nos permite subrayar la naturaleza de ciertas formas nuevas de desigualdad social, insitas en la misma lógica de evolución de los sistemas de producción y que verossimilmente apuntarán a medio plazo a la configuración de nuevos sistemas generales de estratificación diferentes a los que han sido propios de la sociedad industrial.”]

²⁶¹ No original: “(…) um gran sector de parados, subempleados, grupos marginados, jubilados, pre-jubilados y otros sectores que padecem – ou pueden padecer – los efectos de una situación ‘desassistencializadora’ como consecuencia de la crisis fiscal del Estado de Bienestar. Se trata de un verdadero bloque social ‘extrasistema’, que tiene pocas posibilidades de movilidad social ascendente, e incluso pocas oportunidades de encontrar un trabajo estable.” FÉLIX TEZANOS, José. *Idem*, p. 79.

excluídos permanentemente do mercado de trabalho, deficientes, largas massas de pessoas abaixo da linha de pobreza.²⁶²

É a partir desta análise que BOAVENTURA SANTOS refere-se à nova (des)ordem social instituinte como *fascismo societal*. Com esta expressão, o autor não quer significar o retorno do regime político italiano dos anos 1930 e 1940, mas um novo regime social e civilizacional. Caracteriza-se pela elitização e dispersão de centros de poder social e, conseqüentemente, pela exclusão social com a consolidação de infra ou subclasses sociais.²⁶³

Podé-se dizer que no Brasil, país de inserção periférica e subordinada no grande processo global, institucionaliza-se o *fascismo societal* e o grande processo de exclusão social. No contexto de dependência econômica internacional provocado por um processo de globalização excludente e de sedimentação das práticas desconstrutoras, ou de teses acadêmicas sobre o fim da centralidade do trabalho na dinâmica social, pode-se constatar o fortalecimento, principalmente em países periféricos, de um movimento de *desconstrução* da regulação jurídico-social tutelar do trabalhador, que revela a consolidação da (des)ordem social.

Alguns dados estatísticos revelam essa realidade brasileira. A taxa média de desemprego aberto no Brasil, no período de janeiro de 1991 a agosto de 1999, cresceu de 5,676% para 8,347%²⁶⁴. O tempo médio de procura por trabalho foi de 23 semanas em agosto de 1999²⁶⁵. Nos últimos anos, observa-se um movimento de crescimento dos empregos informais – caracterizados pela precariedade e, em regra, pelos baixos salários – e a conseqüente redução de postos de trabalho formais.²⁶⁶ Para os que ainda trabalham formalmente, o primeiro semestre de 1999

²⁶² SANTOS, B. de Souza. Reinventar a democracia: entre o pré-contratualismo e o pós-contratualismo. OLIVEIRA, Francisco de e PAOLI, Maria Célia. **Os Sentidos da Democracia**, p. 101.

²⁶³ Sobre as características do fascismo societal, vide .SANTOS, B. de Souza. Idem, p. 103-109.

²⁶⁴ Fonte: www.sidra.ibge.gov.br. Já segundo o DIEESE, em 1999, as taxas de desemprego nas principais regiões metropolitanas do Brasil chegaram a números superiores à 19% da população economicamente ativa. Vide página do DIEESE na *internet*. Endereço eletrônico: www.dieese.org.br.

²⁶⁵ Vide DESEMPREGO no país sobe para 7,7%. **Correio do Povo**, Porto Alegre, 24 set. 1999, Seção *Economia*, p. 11.

²⁶⁶ “Os dados da PME [Pesquisa Mensal de Emprego, realizada pelo IBGE], ainda que parciais e referidos à situação das áreas metropolitanas, confirmam a forte expansão da informalidade laboral em 1996: enquanto a ocupação formal caiu em 1,27% respeito a 1995, o conjunto formado pelos empregados sem carteira assinada e ocupados por conta própria aumentou em 5,4%, passando a representar 47,6% da população ocupada, contra 46,7% dos empregados com carteira assinada. Ainda de acordo com a PME, foram eliminados em 1996

marcou uma redução de 4% no rendimento médio²⁶⁷. Ainda, a renda média das pessoas 10% mais ricas é quase 21 vezes superior à renda dos 40% mais pobres.²⁶⁸ Em 1995, essa brutal má distribuição significava que 1% da população brasileira detinha renda salarial média domiciliar *per capita* 62 vezes superior a dos 40% mais pobres.²⁶⁹

Conforme já visto, o Direito do Trabalho surgiu no período correspondente ao estágio do capitalismo organizado, voltado basicamente para a tutela social do trabalhador. Partindo do pressuposto da hipossuficiência do trabalhador e da auto-suficiência ou hipersuficiência do empregador, arquitetou-se uma série de princípios e de normas presentes em um contrato específico de trabalho, voltados basicamente para compensar juridicamente esta desigualdade material.

No entanto, o discurso e a prática da flexibilização desregulamentadora do Direito do Trabalho, vigentes no Brasil, ao propiciarem maior autonomia²⁷⁰ de negociação direta entre Capital e Trabalho, colocam a lógica de tutela jurídico-social do trabalhador em segundo plano. Dessa forma, a flexibilização do Direito do Trabalho acaba *afrentando* a própria lógica deste ramo jurídico e, sendo assim, o

mais de 105.000 empregos formais e criados, no segmento informal 408.000 novos postos de trabalho. (...). Neste sentido 1996 marca a culminação de uma tendência - a queda na proporção relativa do emprego formal, já presente em períodos anteriores, que se trasmuta em diminuição, em termos absolutos, do número de ocupados com carteira de trabalho." Vide TAVARES, Maria da Conceição. Nota sobre a Evolução Recente do Emprego. mar. 1997. Endereço eletrônico: www.abordo.com.br/nctavares/emprego.htm. Segundo a OIT, na América Latina, 59% das pessoas com alguma ocupação profissional se situavam na categoria de "informais" em 1995. Vide EMPREGO informal cresce na AL e no Caribe, diz a OIT. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 07 jun. 1998. Caderno Dinheiro, p. 13.

²⁶⁷ Vide RENDIMENTO médio recuou 4%. **Correio do Povo**, Porto Alegre, 24 set. 1999. Seção *Economia*, p. 11.

²⁶⁸ Vide IBGE traça um retrato do Brasil. **Correio do Povo**, Porto Alegre, 11 mar. 1999. www.cpovo.net/jornal/a104/n162/html/19ibgetr.htm. Na América Latina, enquanto em 1974 os 20% mais ricos detinham 43,7% da renda total, contra 6,7% dos 20% mais pobres, em 1998, os 20% mais ricos passaram a deter 53,2% da riqueza, contra 4,2% dos 20% mais pobres. Vide ROSSI, Clóvis. Sem Rumo claro, AL volta à incerteza. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 30 maio 1999. Caderno Dinheiro, p. 01.

²⁶⁹ Vide DESIGUALDADE agride a infância. **Correio do Povo**, Porto Alegre, 16 dez. 1999. www.cpovo/a104/n77/html/17desigu.htm.

²⁷⁰ Leia-se menos intervenção Estatal, sendo esta caracterizada através da consolidação de garantias mínimas sobre as quais deveria partir qualquer pauta de negociação trabalhista entre Capital e Trabalho.

descharacteriza²⁷¹. A lógica jurídica desta nova regulação da relação de trabalho deixaria de ser a da proteção ao trabalhador e passaria a ser, de forma imediata, a da proteção da negociação livre (“neutra”, sendo a lei uma forma de regulação suplementar), mas sob um enfoque predominantemente economicista que estimula a flexibilidade do quadro de empregados, e, de forma mediata, a lógica de proteção do Capital.

4.2. Reformulação do modo de inserção do trabalhador no mercado de trabalho

A emergência de uma (des)ordem social a que Boaventura Santos, com visto supra, denomina *fascismo societal* tem ligação imediata com a desconstrução da tutela jurídico-social por parte do Estado para com os grupos sociais desprivilegiados na pirâmide social. Isso não quer dizer que antes do movimento de flexibilização tomar força o mercado de trabalho brasileiro não se caracterizasse por grandes níveis de exclusão. Pelo contrário: informalização do trabalho, precarização das relações, não observância de direitos minimamente garantidos sempre fizeram parte da nossa realidade. A grande questão é que antes o ordenamento jurídico, enquanto *regulação tutelar ideal* do mercado de trabalho, procurava coibir estas práticas, como se pôde apreender no segundo capítulo. Agora, a normatividade jurídica parece incorporar gradualmente o que antes representavam distorções do sistema, de modo que deixam de se caracterizar como distorções, oficializando-as e incentivando-as como práticas reconhecidas pública e institucionalmente.

A ênfase de se consagrar um ordenamento jurídico laboral flexível no Brasil vem na esteira do movimento global de economização das discussões político-sociais. A tese da flexibilização tomou força inicialmente na Europa, devido à perda

²⁷¹ Apresenta-se esta afirmação com base na noção de que nenhum ramo do direito pode ser desenvolvido satisfatoriamente se não estiver sustentado em princípios próprios, uma vez que estes constituem proposições diretoras de qualquer ramo científico. Toda a lógica que direciona os princípios do Direito do Trabalho volta-se para a proteção do trabalhador e desta forma caracteriza peculiarmente este ramo do direito. Modificando-se esta lógica, segundo o raciocínio, há a construção de um novo conjunto de princípios e a caracterização de um novo ramo do direito.

de competitividade de seus produtos em função dos encargos sociais financiados pelo sistema produtivo. Embora o contexto sócio-político-econômico europeu não guarde muitas semelhanças com o dos países periféricos, em função principalmente da existência de um efetivo aparato de bem estar e de um forte nível de organização sindical²⁷², as idéias sobre flexibilização não tardaram a ser introduzidas no contexto brasileiro.

Segundo SEQUEIRA NETO:

“A justificativa fundamental da flexibilidade das normas trabalhistas – segundo seus adeptos – é a imperiosa e inexorável adaptação do país aos padrões da concorrência internacional travada em uma realidade de economia globalizada. Nessas circunstâncias, o direito do trabalho brasileiro é definido como excessivamente rígido, estimulador de conflitos e inibidor da produtividade, caracterizado pelo intervencionismo exacerbado do Estado e, portanto, insuscetível de viabilizar uma regulamentação do trabalho capaz de atender (...) à dinâmica desse admirável mundo novo”²⁷³

A solução oferecida para superar esta alegada “rigidez” assenta-se na redução dos Direitos Sociais, em especial os Trabalhistas, muitas vezes pincelada por um caráter pseudo-democrático, visto que combinada com o incentivo das negociações coletivas de trabalho para o estabelecimento da flexibilização de direitos. O caráter pseudo-democrático deve-se tanto ao fato do incentivo à negociação coletiva vir em paralelo a um movimento de desestabilização dos movimentos sindicais²⁷⁴, como ao fato do fantasma do desemprego, que assola o mundo atualmente, forçar a classe

²⁷² Vide CORNAGLIA, Ricardo. J. La Flexibilidad y el Orden Publico Laboral. **Derecho del Trabajo – Revista Crítica Mensual de Jurisprudencia, Doctrina y Legislacion**, Buenos Aires, n.6, tomo XLVIII-A, p. 883-890, jun.1988.

²⁷³ SIQUEIRA NETO, J. Francisco. Direito do Trabalho e Flexibilização no Brasil. **São Paulo em Perspectiva – Flexibilidade, empregabilidade e direitos**, p. 33.

²⁷⁴ Note-se que esse movimento, ao contrário do que ocorre com relação à normatização do contrato de trabalho, não é perceptível no plano regulatório. Nesse sentido, DEDECCA afirma haver uma mudança drástica na dinâmica das negociações coletivas, deslocando a centralização que lhe era característica para as realizadas no âmbito da empresa. “Na maioria dos países desenvolvidos, e mesmo nos em desenvolvimento, a estrutura sindical manteve-se intocada, apesar das mudanças radicais observadas na dinâmica das negociações coletivas.” Segundo o autor, esse processo vai de encontro ao processo de transformação das relações de trabalho em relações contratuais privadas, bem como de incremento da assimetria das partes na relação de trabalho. É, em suma, um processo de troca da regulação social pela privada. Vide DEDECCA, Claudio Salvadori. A quem interessa a flexibilização das relações de trabalho? **Revista Debate Sindical**, São Paulo, a. 13, n. 30, p. 50-54, jun./jul./ago. 1999.

trabalhadora a abrir mão gradativamente de seus direitos em qualquer processo auto-regulador²⁷⁵.

O período compreendido entre o pós-guerra e o início da década de 1970 foi considerado a “época de ouro do capitalismo”, ao menos nos países centrais. Nessa época, houve a combinação equilibrada entre crescimento econômico e pleno emprego, combinação sustentada por uma intervenção ativa do Estado, com a resultante elevação dos níveis de produtividade e de distribuição de renda²⁷⁶.

No entanto, a partir da década de 1970, a reestruturação capitalista vem causando profundo impacto sobre a institucionalização jurídico-política anterior, rompendo não apenas com o paradigma produtivo e tecnológico, mas também com os mecanismos de gestão social e de regulação do trabalho até então consolidados. Na regulação do trabalho, o impacto destas reestruturações é inevitável: este “(...) assistiu a uma imponente reestruturação capitalista que redesenhou a geografia das atividades produtivas e, conjuntamente, a tipologia das formas do emprego da mão-de-obra; terciarizou a economia e convulsionou o mercado de trabalho, mundializou os mercados e produtos e modificou, por efeito das novas tecnologias, também os trabalhos tradicionais.”²⁷⁷

Nesse contexto mundial, investe-se também no Brasil contra toda forma de regulamentação estatal e contratual fora dos limites da empresa para que a mesma não tenha restringida sua autonomia ou elevados os custos da produção. Enfatiza-se a competitividade no cenário capitalista global. Fortalecem-se, assim, as teses que propugnam a flexibilização do Direito do Trabalho.

²⁷⁵ No mesmo sentido, CUNHA afirma que “(...) diante da dura realidade brasileira, face ao desemprego massivo, os empregados, os desempregados, ou na eminência de o serem, aceitam trocar a aquisição ou a manutenção de um emprego pela dispensa de algumas benesses asseguradas pela legislação trabalhista, muitas vezes comprometendo o mínimo de dignidade humana que essa legislação buscou assegurar durante a evolução do Direito do Trabalho.” CUNHA, Hilda Maria Brzezinski da. Vantagens e Desvantagens da Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil. *Revista do TRT da 9ª Região*, Curitiba, v. 22, n. 02, jul./dez.1997, p. 174.

²⁷⁶ Segundo MÁRCIO POCHMANN, em palestra ministrada no III Seminário Internacional “A Crise do Capitalismo Globalizado na Virada do Milênio” realizado nos dias 18 a 22 de outubro de 1999, em Porto Alegre, enquanto a quantidade total de arrecadação fiscal no primeiro estágio do capitalismo representava aproximadamente 15% do Produto Interno Bruto (PIB) dos países, no segundo estágio, passou para algo em torno de 37 a 55%. Com este crescimento na arrecadação, aproximadamente 6 em cada 10 empregos (60%) eram criados com financiamento público no pós-guerra.

²⁷⁷ SIQUEIRA NETO, J. Francisco. Op. cit., p. 35.

O processo de flexibilização em curso no Brasil, portanto, corresponde a uma nova (des)ordem social que sustenta a eliminação de grande parte das normas trabalhistas por entender que as mesmas representam entrave à competitividade e ao crescimento da economia de mercado, estes últimos tidos pelo Capital hegemônico como premissas para o desenvolvimento e a elevação do nível de vida. Constitui-se em uma das principais medidas de estabilidade econômico-social na ótica do receituário neoliberal. Para se entender esta afirmação, há que se ter em mente que a "(...) estabilidade de que fala o consenso neoliberal é sempre a das expectativas dos mercados e dos investimentos, nunca é a das expectativas das pessoas. Aliás, a estabilidade dos primeiros só é obtível à custa da instabilidade das segundas."²⁷⁸

As teses neoliberais contrapõem-se ao sistema de mercado de trabalho estruturado através de políticas públicas ou de negociações coletivas realizadas fora do âmbito restrito da empresa. A proposta flexibilizadora, portanto, tem o intuito de eliminar ou adaptar, de acordo com os casos, a proteção trabalhista clássica para aumentar o emprego e/ou a competitividade internacional. Na prática, no entanto, vem traduzindo-se em um processo de *legitimação pelo Estado do dano social*.

4.2.1. Flexibilização e desregulamentação

SIQUEIRA NETO faz uma distinção inicial entre flexibilização e desregulamentação, dois conceitos muito utilizados no processo de reestruturação do mercado de trabalho brasileiro. Segundo o autor, "(...) desregulamentação dos direitos trabalhistas é o processo pelo qual os mesmos são derogados, perdendo a regulamentação. A desregulamentação, na verdade, é um tipo de flexibilização promovida pela legislação."²⁷⁹ Nesse sentido, a desregulamentação traduz um determinado ideal de política pública que busca tornar as empresas mais competitivas, possibilitando que as mesmas adotem os paradigmas organizacionais flexíveis no que se refere ao recrutamento de

²⁷⁸ SANTOS, B. de Souza. Reinventar a democracia: entre o pré-contratualismo e o pós-contratualismo. OLIVEIRA, Francisco de e PAOLI, Maria Célia. **Os Sentidos da Democracia**, p. 101.

²⁷⁹ SIQUEIRA NETO, J. Francisco. Op. cit., p. 36.

mão-de-obra, o que antes era dificultado pela “rigidez” característica dos Direitos Trabalhistas.

Já flexibilização do Direito do Trabalho é “(...) o conjunto de medidas destinadas a afrouxar, adaptar ou eliminar direitos trabalhistas de acordo com a realidade econômica e produtiva. Ao menos em tese, não necessariamente todo tipo de flexibilização demanda uma desregulamentação.”²⁸⁰

Note-se que flexibilização denota um sentido amplo, que pode traduzir-se em várias possibilidades, embora todas contestando a “rigidez” que, segundo os seus adeptos, caracteriza o Direito do Trabalho clássico²⁸¹. Por um lado, pode significar mera adaptabilidade das questões relativas à produção e às mutações do contexto sócio-político-econômico, sem, necessariamente, subordinação de interesses e expectativas. Ao contrário, poderia até significar formas de tutela mais próximas da realidade. Novos paradigmas de produção, novas exigências de política econômica e outros fatores pautariam a necessidade de adaptar-se o marco regulatório do mercado de trabalho às mudanças em curso.

Nesse sentido, a flexibilização pode revestir-se de instrumento de desenvolvimento econômico-social ao ter como premissa fundamental a negociação coletiva.²⁸² Segundo SIQUEIRA NETO, “(...) é inegável que a flexibilidade interna impulsionada pela negociação coletiva pode transformar-se em relevante instrumento de vitalidade econômica. Isto, porém, somente será viabilizado por intermédio da negociação coletiva de trabalho desenvolvida em todos os níveis, partindo-se, evidentemente, das diretrizes básicas estabelecidas pelo nível superior (ramo de atividade) em direção ao particular (empresa).”²⁸³ Para que esta espécie de flexibilização ocorresse no Brasil, haveria a necessidade da reestruturação da organização dos trabalhadores, de modo

²⁸⁰ SIQUEIRA NETO, J. Francisco. Op. cit., p. 36.

²⁸¹ Vide CUNHA, Hilda Maria B. da. Op. cit., p.158-198.

²⁸² Provavelmente seja nesta perspectiva que muitos autores, como NASSER e ROBORELLA, desenvolvem seus conceitos sobre o fenômeno da flexibilização. Vide NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. Flexibilização do Direito do Trabalho. In RODRIGUES, Aluísio (coord.). **Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1997. v. II, p. 88-89; e ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. **O Moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994, p. 128-129.

²⁸³ SIQUEIRA NETO, J. Francisco. Op. cit., p. 40.

a fortalecer e valorizar os sindicatos no processo de negociação, bem como um Estado comprometido com a questão social, de modo a garantir direitos mínimos.

Por outro lado, a flexibilização pode revelar-se, como parece estar na prática brasileira, um mecanismo de inquestionável conteúdo ideológico do tipo “não há alternativa”. Nesse sentido, a flexibilização traduz-se em um pretense discurso a-político, mas que no fundo tem como base a subordinação da regulação estatal à valorização do livre mercado como marco regulatório social. Daí a sua vinculação à desregulamentação ou à re-regulamentação. Ao se traduzir na prática dominante, esta noção de flexibilização “(...) tem sido imposta à classe trabalhadora centrada em apenas aspectos concretos da regulação jurídica do contrato de trabalho, **não promovendo um discurso amplo, capaz de abranger, além das mudanças no modelo de organização do trabalho e da produção, a preocupação ecológica com o modelo vigente de consumo e com a utilização do tempo livre do homem substituído pela máquina.**”²⁸⁴

Ao abarcar esse amplo espectro de sentidos, é possível se estabelecer uma classificação sobre a flexibilização. O quadro a seguir sistematiza a questão:

CLASSIFICAÇÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO	Fins	Proteção – surgimento de novos direitos
		Adaptação – modificação de direitos clássicos
		Desregulamentação – derrogação de direitos
	Objeto	Interna – aspectos internos ao contrato de trabalho (jornada, horário, condições de trabalho)
		Externa – aspectos externos ao contrato de trabalho (entrada e saída do mercado de trabalho)
	Forma	Autônoma – flexibilização negociada
Heterônoma – flexibilização imposta pelo Estado		

A flexibilização, como se apreende, pode variar de acordo com os fins, objeto e forma.²⁸⁵ Quanto aos fins, a flexibilização pode ser de proteção (modificação de

²⁸⁴ SILVA, Reinaldo Pereira e. Um atentado contra os Direitos Humanos: o advento do discurso da flexibilidade do Direito do Trabalho. *Seqüência*, Florianópolis, n. 36, jul. 1999, p. 34. Grifos nossos.

²⁸⁵ NASSAR em uma outra classificação, distingue a flexibilização quanto ao objeto, quanto ao modo de concreção, quanto ao fundamento e quanto à extensão. O primeiro considera os aspectos do Direito do Trabalho objeto da flexibilização, quais sejam, o modelo clássico de emprego, o salário e os procedimentos de despedida. O segundo considera os meios pelos quais a flexibilização é

direitos em benefício do trabalhador), de adaptação (adequação das normas legais rígidas a novas circunstâncias através da negociação coletiva mediante uma valoração global do que é mais conveniente tanto ao trabalhador como ao empregador) e de desregulamentação ou re-regulamentação (derrogação de benefícios trabalhistas).

Quanto ao objeto, a flexibilização pode ser interna ou externa. A primeira hipótese ocorre principalmente quando modifica aspectos de uma relação preexistente, como é o caso do horário, da jornada, das condições de trabalho, da remuneração, etc.. Segundo PEREIRA E SILVA, a flexibilidade interna contrapõe-se à “rigidez” interna, esta justificada historicamente pelo processo de alienação do trabalhador, e defende a polivalência funcional do trabalhador, de acordo com os paradigmas de acumulação flexível.²⁸⁶

A flexibilização pode ser ainda externa, quando se relacionar aos mecanismos de incentivo ao ingresso (direitos básicos como salário mínimo, tipos ou modelos de contratação) e de restrição à saída (mecanismos de proteção ou restrição à despedida) do mercado de trabalho. Segundo PEREIRA E SILVA, esta espécie de flexibilização “(...) advoga uma série de práticas mediante as quais os empregadores ajustam rapidamente a utilização direta de trabalhadores, bem como a sua dispensa, sem formalidades e sem a interferência estatal.”²⁸⁷ Como práticas mais generalizadas, encontra-se a rotatividade do trabalhador, promovida por mecanismos tais como o contrato temporário de trabalho e a terceirização da produção.

Quanto à forma, a flexibilização pode ser imposta pelo Estado (heterônoma) ou negociada (autônoma). Na forma de flexibilização da primeira hipótese, modelo predominante no Brasil, ganha relevância a desregulamentação e a re-regulamentação. Estas preocupam-se basicamente com os mecanismos de ingresso

implementada, podendo ser imposta pelo Estado ou pelo empregador, negociada entre Capital e Trabalho ou ainda negociada entre estes e o Estado. O terceiro refere-se à doutrina ou idéia informadora da flexibilização, podendo ser o neoliberal, liberal ou de adaptação à crise. O quarto se refere ao âmbito relativo à empresa, podendo ser interna ou externa. Vide NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. **Flexibilização do Direito do Trabalho**, p. 23-78. No entanto, de modo geral, a classificação empregada neste trabalho incorpora todos estes itens, daí a sua utilização.

²⁸⁶ Vide SILVA, Reinaldo Pereira e. O Neoliberalismo e o Discurso da Flexibilidade dos Direitos Sociais Relativos ao Trabalho. In ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de e RAMOS, Alexandre. **Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho**, p. 66.

²⁸⁷ SILVA, Reinaldo Pereira e. *Idem*, p. 65.

(entrada no mercado de trabalho) e término (saída do mercado de trabalho) da relação trabalhista (flexibilização externa), uma vez que a negociação coletiva comum, em tese, preocupa-se mais com os aspectos internos. Nesse sentido, a desregulamentação e a re-regulamentação podem significar, como no caso brasileiro, a erosão/desconstituição do modelo contratual clássico que busca a imersão material do trabalhador na lógica tutelar.

Nesse aspecto, o processo de flexibilização do Direito do Trabalho brasileiro vem manifestando-se, quanto a forma, pouco ou não negociada (heterônoma). Já quanto aos fins, vem manifestando-se de adaptação ou principalmente de desregulamentação ou de re-regulamentação.

Quanto ao objeto, o processo de flexibilização brasileiro manifesta-se também pelo aspecto interno mas principalmente pelo externo. O primeiro caso, explicita-se pelas medidas legislativas que incentivam a flexibilidade da jornada de trabalho e da remuneração do trabalhador. O segundo caso, explicita-se pela deliberação das lógicas privatistas na oferta e na demanda de trabalho com o desmantelamento de mecanismos de proteção à despedida (introdução de novas tecnologias de forma não negociada, que aumentam o desemprego, e pela desregulamentação que tem como marco do processo atual a renúncia à Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho - OIT²⁸⁸ - mas já de algum tempo observada desde o fim da estabilidade decenal), bem como pela multiplicação de possibilidades de emprego precário e temporário (re-regulamentação que tem como marco a Lei 9.601/98). O quadro explicativo a seguir sistematiza o processo de flexibilização no Brasil:

²⁸⁸ Adotada na 68ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho reunida em Genebra em 2 de junho de 1982, aprovada inicialmente pelo Brasil através do Decreto Legislativo n. 68 de 17 de setembro de 1992, sendo seu instrumento de ratificação promulgado pelo Decreto presidencial n. 1.855 de 10 de abril de 1996.

PRÁTICA DA FLEXIBILIZAÇÃO NO BRASIL	Fins	Desregulamentação e re-regulamentação desconstituidora de direitos
	Objeto	Interna – jornada flexível e remuneração pouco protegida
		Externa – dismantelamento de mecanismos eficazes contra a despedida imotivada, trabalho a tempo parcial, contrato temporário, ...
Forma	Heterônoma – flexibilização imposta pelo Estado; elementos de autonomia , mas associados à desvalorização (ou não valorização) do movimento sindical	

O Direito do Trabalho brasileiro ratificou as bases corporativas lançadas na década de 1930 no plano sócio-político. Por isso, sua característica básica sempre foi a prevalência da grande intervenção do Estado, a preponderância da regulamentação do direito individual do trabalho sobre o direito sindical, a grande intervenção estatal sobre a autonomia e ação coletiva, a repressão à ação coletiva e a ausência ou insuficiência de mecanismos de proteção dos trabalhadores no que se refere à entrada e saída do mercado de trabalho.

Devido a essas características, as relações de trabalho no Brasil sempre transcorreram em um ambiente antidemocrático e repressivo no que se refere aos anseios da classe trabalhadora. Nesse sentido, pode-se dizer que a regulamentação do mercado de trabalho *sempre foi marcada pela flexibilidade*, posto que, no que se refere aos efeitos em grande escala que a estabilidade no emprego poderia consumir, a Lei 5.105 de 13 de setembro de 1966, que instituiu o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)²⁸⁹, liquidou com o pouco que havia de restrição ao poder dos empregadores para desconstituir as relações de trabalho sem justo motivo.²⁹⁰ Mais tarde, o ingresso no mercado de trabalho foi definitivamente flexibilizado por intermédio da Lei 6.019 de 3 de janeiro de 1974, que regulou o trabalho temporário. Ainda, as políticas salariais precárias que marcam o caso brasileiro sempre estimularam as empresas a valerem-se da solicitação das horas extraordinárias para complementar a defasagem de pessoal. “Também agrava

²⁸⁹ Lei alterada pelo Decreto-lei 20 de 14 de setembro de 1966 (regulamentado pelo Decreto n. 59.820 de 20 de dezembro de 1966), que por sua vez foi também alterado pelo Decreto n. 61.405 de 28 de setembro de 1967. Posteriormente a Lei 7.839 de 12 de outubro de 1989 revogou a Lei 5.107/66. Atualmente, o FGTS é regulado pela Lei 8.036 de 11 de maio de 1990.

²⁹⁰ No mesmo sentido, VIANA, Márcio Túlio. Convenção 158: Denunciando a Denúncia. **Revista do TRT da 9ª Região**, Curitiba, v. 22, n. 01, jan./jun. 1997, p. 59.

sobremaneira as circunstâncias a pouca eficiência das políticas estatais relativas à formação profissional, principalmente quanto à reciclagem.”²⁹¹ Assim, uma vez que o mercado de trabalho brasileiro sempre pautou-se pelo aspecto da flexibilidade, o discurso da flexibilização acaba esvaziando-se completamente.²⁹²

Mesmo a Constituição Federal de 1988 não amenizou completamente esse quadro institucional, uma vez que não alterou profundamente nenhum dos elementos estruturais do nosso sistema de relações de trabalho; ao contrário, fomentou a prática da flexibilização de Direitos Trabalhistas, embora condicionando-a à forma negociada²⁹³ (sem, no entanto, alterar substancialmente a estrutura sindical de modo a valorizar o trabalhador no processo de negociação). E em que pese a tradicional falta de rigidez que sempre marcou o mercado de trabalho nacional, as idéias flexibilizadoras impositivas ganham cada vez mais força. Prova disto é a denúncia do governo brasileiro da Convenção 158 da OIT, a Lei 9.601/98 que estabelece o contrato temporário de trabalho, bem como a alteração do artigo 59 da CLT, que flexibiliza a jornada de trabalho.

A Convenção 158 trata de limitar o poder discricionário do empregador de desconstituir sem qualquer motivo a relação de trabalho. Pelo seu teor, tanto a despedida individual quanto a coletiva ficam subordinadas a alguns requisitos procedimentais, tais como direito de defesa, tentativa de reversão das dispensas coletivas e envolvimento de autoridades locais na tentativa de revisão total ou parcial

²⁹¹ SIQUEIRA NETO, J. Francisco. Op. cit., p. 38.

²⁹² Além dos exemplos citados de flexibilidade do ordenamento juslaborista pátrio, outros podem ser ressaltados. Dentre eles, alguns artigos da CLT, como o 503 (que trata da redução de salário em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados), o próprio artigo 59, parágrafo 2º, que já em sua redação original possibilitava a flexibilização da jornada, ou ainda as várias hipóteses de constituição de contratos a prazo (artigo 443, parágrafo 2º, “a”, “b” e “c” e Lei 6.019/74). VIANA fala ainda, nos longos anos de inflação, que serviram para reduzir os salários dos trabalhadores, na ameaça de desemprego para conter as greves e na indiferença dos governos no que se refere à fiscalização do trabalho. Vide VIANA, Márcio Túlio. Desregulamentar ... Regulamentando. **Revista LTr**, p. 888.

²⁹³ A ortodoxia neoliberal, que promove o processo de flexibilização abordado neste trabalho, ganhou força no Brasil principalmente a partir do governo Fernando Collor de Mello (1991), com seu “Projeto de Reconstrução Nacional”. No entanto, antes disso, a Constituição Federal de 1988 já consagrou a flexibilização negociada, pois, não eliminando a previsão legal dos Direitos Sociais, permitiu aos trabalhadores e aos empregadores, mediante a autonomia dos sindicatos, negociarem novas condições de trabalho no que se refere à redução salarial (artigo 7º, inciso, VI), à redução da jornada de trabalho (artigo 7º, inciso XIII) e à reformulação da jornada em turno ininterrupto de revezamento (artigo 7º, inciso XIV). Vide MARTINS, Nei Frederico Cano. O “Projeto da Reconstrução Nacional” e a Flexibilização do Direito do Trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 55, n. 11, nov. 1991, p. 1332-1334.

das despedidas. Consagra, portanto, o princípio de que a despedida do trabalhador pressupõe uma causa justificada, concernente à sua capacidade ou sua conduta, bem como às necessidades da empresa, estabelecimento ou serviço.²⁹⁴ Assim, a despedida imotivada passa a ser ato ilícito²⁹⁵, passível de reparação por via de reintegração no emprego²⁹⁶.

Pelo seu teor, as despedidas relacionadas à conduta ou ao rendimento do trabalhador não deverão consumir-se sem possibilidade de ampla defesa por parte deste, com direito, inclusive, de recurso para um organismo neutro²⁹⁷. Já com relação às despedidas baseadas em motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, o empregador deve: (1) proporcionar aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, todas as informações pertinentes; (2) oferecer a esses representantes a possibilidade de estabelecer consultas sobre as medidas que devem ser evitadas para evitar ou limitar as despedidas e atenuar as conseqüências adversas das que forem efetivadas²⁹⁸; (3) notificar a autoridade competente, tão logo preveja tais despedidas e com certa antecedência, transmitindo a esta todas as informações relativas às causas das despedidas, ao número e à categoria de trabalhadores que serão afetados e o período dentro do qual serão consumadas²⁹⁹.

²⁹⁴ Artigo 4º da Convenção 158 da OIT: "Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço."

²⁹⁵ Vide VIANA, Márcio Túlio. Convenção 158: denunciando a denúncia. **Revista do TRT da 9ª Região**, p. 61.

²⁹⁶ Artigo 10º da Convenção 158 da OIT: "Se os organismos no Artigo 8 da presente convenção [organismo neutro, como por exemplo um tribunal, um tribunal do trabalho, uma junta de arbitragem ou um árbitro] chegarem à conclusão de que o término da relação de trabalho é justificado e se, em virtude da legislação e prática nacionais, esses organismos não estiverem habilitados ou não considerarem possível, devido às circunstâncias, anular o término e, eventualmente, ordenar ou propor a readmissão do trabalhador, terão a faculdade de ordenar o pagamento de uma indenização adequada ou outra reparação que for considerada apropriada."

²⁹⁷ Artigo 7º da Convenção 158 da OIT. "Não deverá ser terminada a relação de trabalho de um trabalhador por motivos relacionados com seu comportamento ou seu desempenho antes de se dar ao mesmo a possibilidade de se defender das acusações feitas contra ele, a menos que não seja possível pedir ao empregador, razoavelmente, que lhe conceda essa possibilidade." Artigo 8º n. 1, do mesmo diploma: "O trabalhador que considerar injustificado o término de sua relação de trabalho terá o direito de recorrer contra o mesmo perante um organismo neutro, como, por exemplo, um tribunal, um tribunal do trabalho, uma junta de arbitragem ou um árbitro."

²⁹⁸ Vide artigos 13, n. 1º, "a" e "b" da Convenção 158 da OIT.

²⁹⁹ Vide artigo 14 da Convenção 158 da OIT.

Embora a adoção da Convenção 158 tenha suscitado algumas polêmicas acerca de sua constitucionalidade formal, estas questões não comprometiam a compatibilidade do seu teor com o ordenamento jurídico nacional.³⁰⁰ Ao contrário, traduzir-se-ia em inegável avanço da legislação pátria. No entanto, pelo fato do governo federal e da maioria das entidades patronais entenderem ser o seu teor demasiado “rígido”, foi apresentada em 20 de novembro de 1996 a sua denúncia perante a OIT em Genebra³⁰¹. “Dessa forma, apesar das resistências jurídicas sindicais (representação do governo brasileiro junto à OIT e ajuizamento de medidas judiciais no STF), a única legislação do país restritiva ao poder absoluto do empregador de desconstituir a relação de emprego – além de nunca ter sido aplicada efetivamente – não atingiu nem mesmo a um ano de vigência formal.”³⁰²

Já a Lei 9.601 de 21 de janeiro de 1998³⁰³ vem de encontro à necessidade da nova (des)ordem social de alterar a dinâmica do mercado de trabalho, tornando-o mais “flexível”. Embora o discurso oficial a justifique como meio eficaz no combate ao desemprego, a única certeza que seu advento traz é a de redução de Direitos Trabalhistas.³⁰⁴

A primeira grande modificação trazida pela Lei 9.601/98 diz respeito ao contrato de trabalho por prazo determinado. Como referido no capítulo segundo, quando se refere ao modo de formalização jurídica da relação de trabalho, é necessário se distinguir os planos individual e coletivo. Naquele, a autonomia de vontade está condicionada à lógica tutelar, enquanto que neste, é consagrada de forma mais plena.

³⁰⁰ A questão da compatibilidade formal da Convenção 158 da OIT com o ordenamento jurídico pátrio tomou força pelo instrumento jurídico utilizado para a aprovação e promulgação do seu instrumento de ratificação. O problema é que a Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu artigo 7º, inciso I, que o mecanismo de proteção da relação de emprego à despedida arbitrária deve ser instituído via lei complementar. A Convenção 158 foi aprovada pelo texto do Decreto Legislativo no. 68, de 16 de setembro de 1992 e promulgada pelo Decreto 1.855, de 10 de abril de 1996, ou seja, por instrumento legislativo diferente de lei complementar, com quorum de aprovação menos dificultado (o que torna insanável o vício de processo legislativo), no que haveria incompatibilidade com o disposto na Constituição. Posta a controvérsia, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) e a Confederação Nacional do Transporte (CNT) interpuseram Ação Direta de Inconstitucionalidade perante o Supremo Tribunal Federal, que de pronto concedeu liminar, suspendendo a eficácia do Decreto 1.855/96.

³⁰¹ Vide Decreto 2.100, de 20 de dezembro de 1996.

³⁰² SIQUEIRA NETO, J. Francisco. Op. cit., p 39.

³⁰³ Reguiamentada pelo Decreto 2.490 de 05 de fevereiro de 1998.

³⁰⁴ No mesmo sentido, SIQUEIRA NETO, J. Francisco. Op. cit., p 39.

A espécie contratual consagrada na Lei 9.601/98 diz respeito ao plano coletivo. Institui uma nova modalidade de contrato a prazo determinado que foge da condição de excepcionalidade com que tais espécies contratuais são tratadas na CLT. Há, portanto, um claro processo de duplo deslocamento no modo de inserção do trabalhador no mercado de trabalho. Em primeiro lugar, porque institui sem maiores restrições uma forma contratual que antes era tida como excepcional em função da desvantagem causada ao trabalhador. Em segundo lugar, porque desloca esta espécie contratual determinada do plano consagrador da lógica tutelar (individual) para outro consagrador da autonomia de vontades (coletivo). Em última análise, esta nova espécie tem o propósito de adaptar o marco regulatório tutelar às exigências de flexibilidade que marcam os novos paradigmas de organização produtiva.

Note-se que, por si só, o deslocamento do modo inserção do trabalhador no mercado de trabalho do plano individual para o coletivo não significa necessariamente afastamento da lógica tutelar. Como já visto, a consagração do princípio da autodeterminação das vontades coletivas pode ser um eficiente modo de efetivação da lógica tutelar, desde que observados os requisitos de valorização do movimento sindical. Aqui reside o grande problema do modelo de flexibilização no Brasil.

Em que pese a Constituição Federal de 1988 enunciar, em seu artigo 8º, o princípio da liberdade de associação profissional ou sindical, manteve a necessidade do reconhecimento do sindicato pelo Estado, o princípio da unicidade sindical, a divisão do movimento sindical por categorias profissional ou econômica e a obrigatoriedade das contribuições sindicais³⁰⁵. Enfim, manteve-se na Constituição uma estrutura sindical que não se diferencia na essência da estrutura corporativista em vigor desde a década de 1930. Segundo BENITES FILHO:

“(...) o novo texto constitucional criou um modelo jurídico-formal ‘híbrido’, posto que se afasta do tradicional corporativismo ao desvincular o sindicato do controle estatal, mas não chega a alcançar os princípios fixados pela Convenção n. 87 da OIT. Isto se evidencia pela manutenção do sistema jurisdicional de solução dos conflitos coletivos (arbitragem estatal compulsória), pela unicidade sindical, pela contribuição sindical, pelo voto obrigatório dos aposentados nas eleições sindicais (...). A organização vertical foi reforçada pela norma constitucional quando já vinha dando mostras de sua superação de fato pela nova estrutura emergente - as centrais sindicais intercategoriais. (...) é imperioso reconhecermos a preponderância dessas organizações no direcionamento dos rumos adotados pelos sindicatos de base. Todavia, as chamadas centrais - que de modo crescente

³⁰⁵ Vide, respectivamente, artigo 8º, incisos I, II e IV da Constituição Federal.

vêm assumindo perfil sindical propriamente dito, foram, por sua vez, ignoradas pelo texto constitucional, encontrando-se indistintamente mal acomodadas no ordenamento jurídico sindical.”³⁰⁶

Ainda, as atuais condições da representação sindical brasileira dificultam em muito a possibilidade de efetivação da lógica tutelar via flexibilização. Conforme explica VIANA, o Brasil possui mais de 20 mil sindicatos, sendo que a grande maioria não tem grande representatividade. Mesmo as centrais sindicais não abarcam mais de 30% deste número, centralizando, portanto, suas lutas em torno de poucas categorias mais organizadas, como metalúrgicos, bancários, servidores públicos e da área de transportes.³⁰⁷ Faltam, portanto, os requisitos básicos para que o princípio da autodeterminação das vontades coletivas se configure como instrumento de efetivação da lógica tutelar do Direito do Trabalho.

Pela Lei 9.601/98, as empresas com parcela inferior a 50 trabalhadores poderão admitir 50% de seu quadro de pessoal em regime de contrato temporário; as empresas com parcela entre 50 até 199 trabalhadores poderão admitir 35%; e as empresas com mais de 200 trabalhadores, 20%³⁰⁸. Sua adoção é restrita a novos contratos de trabalho, não permitindo a alteração dos já vigentes (flexibilização externa). Prevê, ainda, a redução de encargos sociais e Direitos Trabalhistas, tais como:

a) o não pagamento da multa prevista no artigo 479 da CLT,³⁰⁹ no caso de rescisão antecipada;³¹⁰

b) a não incidência do artigo 451 da CLT no contrato de trabalho por prazo determinado;³¹¹

³⁰⁶ Vide BENITES FILHO, Flávio Antonello. Sistema de Relações Industriais no Brasil: A transição do cooperativismo à liberdade sindical. In ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de (org.). **Lições de Direito Alternativo do Trabalho**. São Paulo: Acadêmica, 1993, p.56.

³⁰⁷ Vide VIANA, Márcio Túlio. Desregulamentar ... Regulamentando. **Revista LTr**, São Paulo, v. 59, n. 07, jul. 1995, p. 886.

³⁰⁸ Artigo 3º, respectivamente incisos I, II e III da Lei 9.601/98.

³⁰⁹ Artigo 479 da CLT: “Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.”

³¹⁰ Artigo 1º, parágrafo 1º, inciso I da Lei 9.601/98.

³¹¹ Artigo 1º, parágrafo 2º da Lei 9.601/98. Note-se que o artigo 451 da CLT é um dos principais representantes normativos do princípio da continuidade da relação de emprego, pois determina que “O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado por mais de uma vez passará a vigorar sem determinação do prazo.”

c) a redução, por um prazo de dezoito meses a contar da publicação da Lei, de 50% do valor habitual das alíquotas de seguro acidente do trabalho, do salário educação, do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA) e do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), bem como das contribuições para o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), para o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), para o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT), para o Serviço Social da Indústria (SESI), para o Serviço Social do Comércio (SESC) e para o Serviço Social do Transporte (SEST)³¹²;

d) e a redução do valor recolhido para o FGTS, de 8% para 2%³¹³.

A inefetividade de formas contratuais com determinação de prazo como meio de combate ao desemprego pôde ser comprovada nas experiências internacionais. Na Espanha, em 19 de dezembro de 1994, foi editado o Decreto Real n. 2.546, demarcando uma série de hipóteses de contratação por prazo determinado³¹⁴. Essas alterações, no entanto, não tiveram o condão de alterar os altos índices de desemprego, que aumentaram de 22,1% para 22,8% entre 1994 e 1996.³¹⁵ Assim, em 9 de maio de 1996, as entidades sindicais e patronais espanholas propuseram ao Governo a revisão das medidas³¹⁶, que culminou no “*Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo*”. Em 17 de maio de 1997, foram editados os Decretos Reais n^{os} 8 e 9, que estabelecem incentivos para a “*contratación indefinida*”. Assim, reconheceu-se a ineficácia da flexibilização normativa relativa ao contrato estável como instrumento de combate ao desemprego.³¹⁷

³¹² Artigo 2º, inciso I da Lei 9.601/98.

³¹³ Artigo 2º, inciso II da Lei 9.601/98.

³¹⁴ As hipóteses consistiam nas seguintes: contrato de obra ou serviço determinado; contrato eventual por circunstâncias da produção; contrato de interinidade. Vide RAMOS, A. Luiz. Op. cit., p. 90-93.

³¹⁵ SILVA, Reinaldo Pereira e. O Neoliberalismo e o Discurso da Flexibilidade dos Direitos Sociais Relativos ao Trabalho. In ARRUDA JUNIOR, Edmundo de e RAMOS, Alexandre. **Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho**, p. 73.

³¹⁶ “A eliminação da contratação temporária na Espanha, por mais paradoxal que pareça, se deve a pedido das centrais sindicais de trabalhadores e empresários, pelas seguintes razões: a) grande percentagem de empregados foi substituída por contratos provisórios, acelerando a rotatividade de mão-de-obra; b) o comércio passou a negar crédito para vendas a prazo, com o que se reduziram o consumo e a produção de bens para o mercado interno; e c) as empresas deixaram de investir na reciclagem profissional porque a maioria dos empregados era transitória.” SILVA, Reinaldo Pereira e. Idem, *ibidem*.

³¹⁷ Vide RAMOS, A. Luiz. Op. cit., p. 90-93.

Na Argentina, a situação não foi diferente. No período compreendido entre 1990 e 1995, várias medidas “flexibilizantes” do Direito do Trabalho foram tomadas, sob o pretexto de combate ao desemprego. Dentre estas, destaca-se a “*Ley Nacional de Empleo – LNE*”, de 26 de dezembro de 1991, que estabeleceu, entre outras medidas, o contrato por prazo determinado. No entanto, tais medidas não impediram que a taxa de desemprego, no referido período, aumentasse de 3,6% para 20,2%.³¹⁸

A Lei 9.601/98 também introduziu no ordenamento juslaborista pátrio o chamado “banco de horas”, modificando o parágrafo 2º do artigo 59 da CLT e acrescentando-lhe um parágrafo 3º³¹⁹. Em sua redação original, o parágrafo 2º do artigo 59 estabelecia que o empregador ficaria dispensado do pagamento de horas extras se o excesso de jornada trabalhado em um dia fosse compensado em outro, de modo a não exceder a jornada semanal, hipótese condicionada a acordo ou contrato coletivo³²⁰. Pela artigo 6º da Lei 9.601/98, o prazo semanal foi dilatado, de modo que o empregado não receberia adicional de horas extras se o excedente de jornada trabalhado fosse compensado em um período posterior máximo de cento e vinte dias, hipótese condicionada a acordo ou convenção coletiva³²¹. Atualmente, a Medida Provisória 1.879-12, de 29 de junho de 1999, aumenta este prazo para um ano³²², mantendo o condicionamento à negociação coletiva.

³¹⁸ RAMOS, A. Luiz. Op. cit., p. 93-95. É a partir destes dados extraídos da experiência comparada que o autor conclui que “(...) a instituição do contrato temporário não tem a menor possibilidade de combate ao desemprego. É um discurso vazio e falacioso, que tem por objetivo convencer a sociedade da necessidade de desregulamentação do contrato individual do trabalho. (...) Em outras palavras, a razão de ser da Lei que instituiu o contrato temporário de trabalho não é tão nobre como se anuncia – combate ao desemprego –, mas sim é a redução dos custos da produção para o aumento da taxa de lucratividade e maior investimento do capital constante em automação, fator de geração de maior desemprego, pela extinção definitiva de postos de trabalho. Não se trata de uma motivação social, mas puramente econômica.”

³¹⁹ Pela Lei 9.601/98, acrescentou-se o parágrafo 3º ao artigo 59 da CLT, com a seguinte redação: “Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.”

³²⁰ Parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, em sua redação original: “Poderá ser dispensado do acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.”

³²¹ Nova redação do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, de acordo com o artigo 6º da Lei 9.601/98: “Poderá ser dispensado do acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem ultrapassando o limite máximo de dez horas diárias.”

³²² Artigo 2º da Medida Provisória 1.879-12/99.

Explica-nos SÜSSEKIND que a limitação do tempo de trabalho representa um dos princípios clássicos de Direito do Trabalho que se universalizou, visando à proteção do trabalho e à dignificação do trabalhador, garantindo-lhe tempo para descanso físico e mental, bem como para convivência familiar ou exercício de outras atividades de lazer que completem.³²³ Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 garante aos trabalhadores limitação diária (8 horas) e semanal (44 horas) de prestação laboral, facultada a compensação de horário e a redução de jornada mediante negociação coletiva³²⁴. Garante, igualmente, remuneração do serviço extraordinário pelo menos 50% superior ao salário³²⁵.

Com a Medida Provisória 1.879-12/99, introduziu-se no ordenamento juslaborista pátrio a *base anual como limite temporal de jornada de trabalho*. Essa medida propicia uma maior exploração do trabalhador, deslocando o sentido da regulação da limitação da jornada de trabalho – da preservação da integridade do homem para a preservação da capacidade da produção. Amplia, portanto, de forma desfavorável ao trabalhador (e, portanto, restringindo uma norma constitucional³²⁶) a duração da jornada. Longe de representar uma medida efetiva de combate ao desemprego, constitui-se em um artifício para se possibilitar o incremento da produtividade empresarial com menores custos, de acordo com os novos paradigmas de organização produtiva flexíveis, dispensando o pagamento das horas extras.

³²³ SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 1993. v. II, p. 703-704.

³²⁴ Artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal de 1988: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;”

³²⁵ Artigo 7º, inciso XVI da Constituição Federal de 1988: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;”

³²⁶ Ao discorrer sobre a compatibilidade do antigo parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, com o artigo 7º, XIII da Constituição Federal de 1988, afirma SÜSSEKIND o seguinte: “O mencionado parágrafo faculta a compensação das jornadas dentro de cada semana. E essa disposição é compatível com o preceito constitucional, que fixa a duração normal de trabalho em função da semana. Destarte, se o acréscimo de jornadas por compensação com a redução ou supressão de outras não constitui trabalho extraordinário, parece lógico que o ciclo do qual a compensação se opera deve ser a semana.” Seguindo o raciocínio, se o Medida Provisória 1.879-12/99 estabelece uma duração de jornada com base no ano, restringe o direito do trabalhador a uma jornada de trabalho normal não superior a 44 horas semanais. Vide SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**, v. II, p. 715.

4.2.2. A nova regulação da relação de trabalho no Brasil

No segundo capítulo viu-se como a lógica tutelar do trabalhador refletia-se na consagração do contrato individual de trabalho *standard*. Sendo o contrato de trabalho basicamente formado pelas normas de Direito do Trabalho, em que há pequena margem para a negociação privada, salvo para ampliação de direitos, identificava-se a lógica própria dos princípios em seu conteúdo.

Os direitos e deveres que constituíam o contrato de trabalho pressupunham a necessidade da continuidade da relação de emprego em função do estado hipossuficiente do trabalhador. Com isso, a subordinação caracterizava-se como elemento fundamental do contrato de trabalho, outorgando-se à lei um caráter essencial na determinação e preservação de direitos. No entanto, atualmente observa-se principalmente (1) um processo de desprestígio ao emprego contínuo e (2) a disseminação de práticas que proporcionam uma invisibilidade jurídica do elemento subordinação, tais como a da terceirização e a da informalização dos empregos.

Em outras palavras, o contrato de trabalho, na perspectiva regulatória tutelar do trabalhador, característica no capitalismo organizado, constituía-se não apenas em uma instituição de inserção formal do trabalhador no mercado de trabalho, mas também de sua inserção material na lógica tutelar que fundamenta o Direito do Trabalho clássico. Ao formalizar o emprego, o contrato de trabalho procurava assegurar a inserção e a segurança sociais, consagrando a regra da indeterminabilidade da relação empregatícia. Ao proteger o salário e garantir a sua irredutibilidade, procurava assegurar a própria sobrevivência do trabalhador. E, ao limitar a jornada de trabalho, procurava possibilitar qualidade de vida ao trabalhador, consagrando um direito a uma sobrevivência com dignidade.

No entanto a reforma flexibilizadora em curso abala esses três níveis de regulação. Com relação à duração do contrato de trabalho, observa-se atualmente o seguinte processo:

Primeiro: *desmantelamento* dos mecanismos de proteção ao caráter indeterminado do contrato de trabalho. Nesse sentido, há, inicialmente, o fim da estabilidade decenal do emprego, primeiro com a adoção do regime “optativo” entre esta e o FGTS e depois com o fim do regime da estabilidade a partir da Constituição Federal de 1988. Posteriormente, há a desistência de incorporar ao ordenamento jurídico brasileiro a Convenção n. 158 da OIT, que dispunha sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador³²⁷.

Segundo: ampliação das hipóteses legais de constituição de contratos de trabalho com prazo determinado e em tempo parcial (com redução salarial proporcional³²⁸), com o advento da Lei 9.601 de 21 de janeiro de 1998 e da Medida Provisória 1.879-12 de 29 de junho de 1999. Com o primeiro diploma legal, a contratação a prazo deixou de caracterizar-se como medida excepcional a ser realizada no plano individual, onde prevalece a lógica tutelar, e passou a constituir-se em uma alternativa não excepcional de contratação no plano coletivo, onde a lógica tutelar, em função das condições sindicais brasileiras, se faz pouco ou menos presente. A contratação por intermédio da nova lei, frise-se, não está condicionada a hipóteses de excepcionalidade da natureza laboral (qualitativa)³²⁹, ou mesmo a qualquer medida protetiva de rescisão antecipada preestabelecida.³³⁰

Com relação ao valor jurídico sobrevivência do trabalhador, a proteção à remuneração no contrato de trabalho também não mais se faz de forma imperativa. Inicialmente, pelo fato de a Constituição Federal de 1988 ter relativizado o princípio

³²⁷ Sobre os sistemas de proteção contra a despedida arbitrária nos países capitalistas, e o ato de denúncia da Convenção 158 da OIT pelo Brasil, vide SOUZA, Sérgio Alberto de. **Direito, Globalização e Barbárie**. São Paulo: LTr, 1998, p. 47-65.

³²⁸ O artigo 1º da Medida Provisória 1.879-12/99 acrescenta o artigo 58-A à CLT, com a seguinte redação: “Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais. Parágrafo primeiro: O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. Parágrafo 2º: Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.”

³²⁹ “A admissão de trabalhadores, pelo novo regime legal, **poderá ser feita mesmo para realização de atividades permanentes, ligadas à finalidade principal do empreendimento.** (...) Não importa a atividade a ser desenvolvida pelo empregado. Importa apenas o número de empregados na empresa, de que se tira o limite para a celebração de novos contratos por prazo determinado.” MALLETT, Estêvão. **O Novo Contrato de Trabalho por Prazo Determinado. Revista do TRT da 9ª Região**, Curitiba, v. 23, n. 01, jan./jun. 1998, p. 129-130. Grifos nossos.

³³⁰ Prova disto é a inaplicabilidade da multa pela rescisão antecipada do contrato disposta no artigo 479 da CLT, ou a inaplicabilidade do artigo 451 do mesmo diploma legal, determinadas, respectivamente, pelo artigo 1º, parágrafo 1º, inciso I e parágrafo 2º da Lei 9.601/98.

da irreduzibilidade salarial. Posteriormente, pelo fato da institucionalização do “banco de horas” ter flexibilizado o direito ao pagamento ao adicional de 50% sobre as horas de trabalho extraordinariamente prestadas³³¹.

Ainda com relação à remuneração, é preciso lembrar que os novos paradigmas de produção possibilitam índices de produtividade elevadíssimos, que cada vez menos traduzem-se em empregos ou em aumento salarial. A distância que caracteriza o trabalho excedente do trabalho necessário cada vez aumenta mais, refletindo uma quase imperceptível apropriação pelo capitalista daquilo que poderia traduzir-se em ganho pecuniário do trabalhador ou mesmo em distribuição de renda (*meta-princípio* da progressão social) se o direito à participação nos lucros fosse efetivo no Brasil³³². Se entender-se que a *quebra* no valor sobrevivência não se faz apenas no aspecto quantitativo, mas também qualitativo, a atual estrutura de relação de emprego deforma cada vez mais a existência deste princípio.

A garantia da qualidade de vida do trabalhador também começa a ser relativizada. O direito a uma jornada de trabalho máxima é um exemplo desse processo. O “banco de horas” instituiu um novo regime de jornada. Antes deste, o trabalhador tinha o direito legalmente estabelecido a uma jornada de trabalho de 8 horas. Embora a própria lei estabelecesse artifícios jurídicos que permitissem o aumento da jornada para até dez horas, ou, em casos excepcionais, 12 horas, este não se fazia sem um adicional de remuneração de no mínimo 50% sobre o salário do trabalhador, ou a compensação durante o horário normal da semana.

Atualmente, dito adicional não será devido caso haja a compensação durante o prazo de um ano, permitindo ao empregador maior maleabilidade para “jogar” com a limitação de jornada sem a correspondente contraprestação imediata pelo excedente trabalhado. Se antes, portanto, o empregado tinha o direito a uma jornada de no máximo 8 horas, sendo o excedente medida excepcional (ao menos em tese), agora tem direito a uma jornada que, na média *anual*, não ultrapasse 44 horas semanais, ampliando a base temporal para a fixação do tempo de trabalho.

³³¹ Vide novo parágrafo 3º do artigo 59 da CLT.

³³² Vide art. 7º, inciso XI da Constituição Federal de 1988.

Esses fenômenos caracterizam com alguma clareza a lógica do processo de flexibilização do Direito do Trabalho brasileiro. Em nome da necessidade de se preservar prioritariamente o Capital, proporciona-se à empresa maior liberdade de contratar e despedir, sob um discurso de que os mecanismos de proteção do contrato de trabalho acabam por agravar o quadro de desemprego que assola o mundo do trabalho nos dias de hoje. No entanto, esta lógica *mascara* o fato de que esta espécie de flexibilidade apenas aumenta a rotatividade da mão-de-obra ou flexibiliza a jornada de trabalho e não aumenta o número de postos de trabalho. O quadro a seguir demonstra com alguma clareza a nova lógica de regulação social que se consolida no Brasil, consoante com a lógica do capitalismo desorganizado:

TUTELA DA ESTRUTURA DO ESTADO MÍNIMO			EXCLUSÃO SOCIAL
ZONA DE INCLUSÃO INSTÁVEL NO MERCADO DE TRABALHO		ZONA TRANSITÓRIA ENTRE INCLUSÃO TEMPORÁRIA E EXCLUSÃO PERMANENTE DO MERCADO DE TRABALHO	ZONA DE EXCLUSÃO DO MERCADO DE TRABALHO
Trabalhadores autônomos, eventuais e avulsos	<i>Trabalhadores caracterizados por um contrato de trabalho típico</i>	Trabalhadores com relação de trabalho precária (com contrato de trabalho por prazo determinado, a tempo parcial, etc.)	Não trabalhadores
Regulação pelo Direito Civil ou por legislação específica		<i>Tutela do Direito do Trabalho a partir da nova lógica flexibilizante</i>	Tutela por outros ramos do Direito Social
			<i>trabalhadores excluídos (sem perspectiva de emprego)</i>
			<i>Tutela jurídica precária ou inexistente (sub ou infraclases sociais)</i>

Como se observa a partir do quadro acima, a região que antes representava as pessoas incluídas no mercado de trabalho³³³ passou a representar uma zona de instabilidade. Em função do próprio processo de desestruturação do Estado social, aqueles que ainda conseguem alguma forma de inserção no mercado de trabalho atingem essa condição por intermédio de um contrato de trabalho que dispensa

³³³ Vide quadro na página 71.

garantias eficazes contra despedidas arbitrárias (portanto, tendem, em sua grande maioria, a se estabelecer na zona de exclusão permanente).

Paralelamente, criou-se uma zona transitória de inclusão temporária (igualmente instável), mas que tem como cerne a rotatividade entre a zona de inclusão instável e a de exclusão permanente. Esta zona é formada por um grande contingente de trabalhadores que apenas consegue ingresso no mercado de trabalho em períodos de pico de produção. No entanto, como são períodos sazonais, estes trabalhadores tendem, em sua grande maioria, a ser excluídos do mercado de trabalho.

Por último, observa-se que o contexto de exclusão do mercado de trabalho vem se traduzindo em um contexto de exclusão social. Há um processo de debilitamento de políticas públicas sustentadas na noção de capital social e, assim, uma grande parcela de pessoas não consegue nenhuma forma de inserção social. Agravando ainda mais esta situação, observa-se que o contingente de pessoas não inseridas no mercado de trabalho tende a crescer (desemprego), uma vez que há um crescente processo de *repulsão* dos trabalhadores anteriormente inseridos no mercado de trabalho. Este contingente é formado em grande parte pelas chamadas infra ou subclasses sociais, ou seja, pessoas que, embora se voltem para a inclusão no mercado de trabalho, não apenas não o conseguem, como também são desassistidos pelo Estado.

Assim, em última análise, há a degradação da condição cidadã do trabalhador e o incremento de um processo de exclusão social, tudo isso em função da consolidação de práticas que buscam exclusivamente a preservação da lógica da acumulação no capitalismo desorganizado. Esse processo revela uma dissociação entre qualquer planejamento racional jurídico-político de ideais democráticos tal como se podia observar, mesmo que precariamente no caso brasileiro, na construção “organizada” da fase capitalista precedente e na consolidação do Direito do Trabalho tutelar.³³⁴

³³⁴ “A adaptação normativa que está em curso (...) é um processo ao mesmo tempo **planejado e espontâneo; espontâneo**, no sentido de que o Direito em elaboração não parte de modelos ideais, cujas realizações passem a ser determinadas pela norma. Ou seja, a carga normativa possível de ser implementada pelo Estado não desenha qualquer ‘utopia’, qualquer futuro pensado, não pretende, como em todo o direito iluminista, **afirmar na prática ideais democráticos, dar racionalidade à aproximação a estes ideais, realizá-los da melhor forma possível,**

4.2.3. A descaracterização dos *meta-princípios* tutelares

No segundo capítulo, buscou-se abordar os princípios de Direito do Trabalho a partir de perspectiva sistêmica complexa, de permanente interatividade com a sociedade. Segundo essa abordagem, os princípios refletem os elementos (valores) emitidos pela sociedade ao Direito, bem como um padrão de relações estabelecidas entre o conteúdo de suas normas internas a partir da integração deste elemento valorativo emitido pela sociedade, para a qual acaba retornando sob a forma de normatividade jurídica.

À época de seu surgimento, o Direito do Trabalho refletia a consagração de um grande pacto social, possível pela consolidação do fordismo-keynesianismo, tendo como característica básica a inserção do Trabalho, ao menos no projeto de desenvolvimento sócio-político-econômico. Sendo assim, ao direito foi possível recolher e consolidar princípios como o da continuidade da relação de emprego – o que foi permitido pela estrutura “rígida” da organização fordista de produção – e o da tutela, *meta-princípio* juslaborista - o que foi permitido somente com o reconhecimento da classe trabalhadora como agente social ativo no processo instituinte de direitos na dinâmica social.

Com a passagem para o capitalismo desorganizado, o pacto social referido se desmancha. Com isso, o Direito do Trabalho nos moldes tutelares vai aos poucos perdendo sua sustentabilidade e, portanto, transformando-se³³⁵. Anteriormente, viu-se que a principal função normativa do Direito do Trabalho era não deixar que a

conciliando, através da resolução de sucessivos conflitos, o Direito Público e o Direito Privado.” GENRO, Tarso. Reflexão Preliminar sobre a Influência do Neoliberalismo no Direito. In ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de e RAMOS, Alexandre (orgs.). *Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho*. Curitiba: IBEJ, 1998, p. 34. Grifado no original.

³³⁵ Segundo RUIZ, “(...) o reconhecimento da condição hipossuficiente do trabalhador, a vigência do princípio protetor, a distinção de uma Ordem Pública Laboral e a função do Estado na consagração de um nível básico de garantismo, constituem notas essenciais do Direito do Trabalho que não podem estar ausentes sem pôr em risco sua própria existência.” Em outras palavras, ao não estarem presentes, tais elementos desconstituem o Direito do Trabalho clássico. DANIEL RUIZ, Alvaro. *Conflicto Social, Crisis Economica y Derecho del Trabajo*. In ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de e RAMOS, Alexandre (orgs.). *Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho*. Curitiba: IBEJ, 1998, p. 53. [No original: “(...) el reconocimiento de la condición hipossuficiente del trabajador, la vigencia del principio protectorio, la distinción de un Orden Público Laboral y la función del Estado en la consagración de un nivel básico de garantismo, constituyen notas esenciales del Derecho del Trabajo que no pueden estar ausentes sin poner en riesgo su existencia misma.”]

diferença sócio-econômica entre empregado e empregador aumentasse. Atualmente, não se consegue visualizar esta função normativa, ao menos nas normas mais recentes, pois as mesmas vão no sentido de desconstrução de garantias clássicas, ou seja, justamente em um movimento contrário.

Os grandes princípios tradutores da lógica do Direito do Trabalho sempre foram o da proteção e o da progressão. Como visto, os referidos princípios inspiravam-se no propósito de estabelecer um anteparo normativo preferencial ou preservacionista ao trabalhador. Contrapunha-se, dessa forma, à igualdade formal estabelecida pelo regramento contratual civilista burguês, que se inspirava na soberania de contratar e que conferia à lei um caráter suplementar. No entanto, as transformações normativas inspiradas pela flexibilização em curso vão no sentido de reaproximar a regulação da relação de trabalho à lógica civilista, restringindo o caráter imperativo predominante no ordenamento juslaborista (desregulamentação e incentivo à negociação coletiva), mas enfocando privilegiadamente o aspecto da economia de mercado, transformando o Direito do Trabalho de um *direito visando a distribuição da riqueza* para um *direito que visa apenas a produção de riqueza*.³³⁶

Esta afirmação é facilmente constatável na crescente divergência entre os princípios clássicos do Direito do Trabalho e a sua atual configuração a partir da recharacterização dos valores normativos circundantes da inserção do trabalhador no mercado de trabalho. No grande cenário social, o trabalho vem passando por um processo de desprestígio que se traduz, no plano jurídico-normativo, na descaracterização da regulação jurídico-social do trabalhador. Atualmente, continuidade da relação de emprego, irredutibilidade salarial ou mesmo tutela do trabalhador – *meta-princípio* de Direito do Trabalho – apresentam-se como institutos bastante debilitados. O mesmo vale para a idéia de progressão social através de melhorias contínuas na condição social dos trabalhadores.

Em um processo que, segundo OFFE, é denominado sociologicamente como “teorema de Thomas”³³⁷, o processo de desconstrução da lógica tutelar de regulação

³³⁶ Vide BARROS, Cassio Mesquita. Flexibilização do Direito do Trabalho. **Revista LTr**. São Paulo, v. 59, n. 08, ago. 1995, p. 1035-1038.

³³⁷ OFFE descreve o “Teorema de Thomas” da seguinte forma: “(...) o que é real na mente e na percepção das pessoas será real nas suas conseqüências. A posição de poder estrutural dos proprietários, gerentes e representantes associados ao capital numa sociedade capitalista é exatamente o poder que eles têm de definir a

do trabalho vai consolidando-se nas instituições jurídico-políticas sem encontrar maiores resistências no seio social³³⁸. Traduzindo para a abordagem sistêmica dos princípios, a sociedade não informa mais ao direito valores de proteção especial aos trabalhadores (descaracterizando-os enquanto princípios), bem como este também não mais os remete à sociedade, ou mesmo os nega. Em outras palavras, sendo (1) o Estado providência identificado como o grande responsável pela crise econômica dos países, “opressor da liberdade humana” como defende o neoliberalismo, (2) o trabalho não mais uma categoria central na dinâmica social atual como defendem algumas teses e (2) a regulação tutelar do trabalhador um entrave à competitividade econômica em tempos de acirrada concorrência global (no Brasil, é comum se ouvir que o Direito do Trabalho é um dos grandes responsáveis pelo “custo Brasil”, expressão largamente difundida para designar a falta de competitividade da economia nacional³³⁹), não há como sustentar uma regulação tutelar do trabalhador, por menos tutelar que tenha, na prática, revelado-se.

Assim, o Direito do Trabalho tutelar descaracteriza-se. Nesse sentido, GENRO já percebe uma contraposição entre o que pode ser chamado de “Direito do Trabalho clássico” (tutelar) e o que pode ser chamado de “Direito do Trabalho atual” (flexível). Enquanto o primeiro buscava a socialização do emprego e do salário, o segundo busca a elitização dos mesmos; enquanto o primeiro buscava organizar limites humanizadores para a inserção do trabalhador na lógica de exploração tipicamente capitalista, o segundo parece incorporar novas formas de superexploração advindas com o capitalismo desorganizado. Em suma, enquanto o

realidade de uma forma altamente consequencial, de forma que o que é percebido por eles como ‘real’ pode ter um impacto muito real para as outras classes e para os atores políticos.” OFFE, Claus. *A Democracia Partidária Competitiva e o Welfare State Keynesiano: fatores de estabilidade e desorganização. Dados – Revista de Ciências Sociais*, p. 47. Grifado em original.

³³⁸ “O processo atual funde no Direito Público o interesse universal da reprodução do capital financeiro (interesses privados ultra-restritos) em nome da humanidade. **A sociedade toda se move neste sentido como que hipnotizada pelo consumo improvável, alimentada pela mídia subordinada, “fetichizada” por uma competição em que não se sabe quem é o adversário, que nos espreita e estimula**”. GENRO, Tarso. *Reflexão Preliminar sobre a Influência do Neoliberalismo no Direito*. In ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de e RAMOS, Alexandre (orgs.). **Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho**, p. 34. Grifado em original.

³³⁹ Ressalte-se, neste tópico, a falácia desta afirmação. O chamado “custo Brasil” é formado em sua maioria por encargos estranhos à relação laboral. No Brasil, conforme pesquisa da UNICAMP, a média do salário-hora, acrescido de encargos sociais, é de U\$ 2,70, enquanto que no Japão é de U\$ 16,00, nos EUA é de U\$ 17,00 e na Alemanha é de U\$ 24,00. Vide SILVA, Reinaldo Pereira e. *O Neoliberalismo e o Discurso da Flexibilidade dos Direitos Sociais Relativos ao Trabalho*. In ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de e RAMOS, Alexandre. **Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho**, p. 71-72.

primeiro representava uma cláusula resultante daquele grande pacto sócio-político-econômico consolidado, e exercia uma função organizadora e reguladora da exploração da força de trabalho, o segundo parece delegar esta função organizadora e reguladora para a lógica de mercado.³⁴⁰

Se antes, portanto, o Direito do Trabalho revelava em seus princípios uma dupla perspectiva de preservação tão contraditória como é o próprio sistema capitalista – preservação deste indiretamente e do trabalhador diretamente - hoje, parece estar revelando em seus princípios outra dupla perspectiva mais coerente com a lógica da exclusão: preservação do sistema capitalista e dos interesses exclusivos do Capital.

4.3. Sobre o resgate da lógica tutelar no Brasil

Uma proposta de resgate da lógica tutelar é extremamente abrangente, complexa. Envolveria antes de tudo uma própria reavaliação da condição humana, de sua vida em sociedade, de seus anseios e caminhos emancipatórios. Antes de se resgatar a lógica tutelar, portanto, o próprio ser humano deveria atingir uma consciência mais solidária no que se refere aos seus valores e ações em todos os níveis.

Como proposta de superação do modelo que se consolida, TEZANOS propõe, antes de mais nada, no aspecto político, um novo esforço de mobilização social, principalmente por parte da esquerda, com políticas públicas ativas. Nesse aspecto, ressalta o papel do Estado como agente de um *Novo Compromisso Social* entre os principais agentes sociais, econômicos e políticos.

Segundo o autor, este *Novo Compromisso Social* deve ser semelhante àquele que nos anos posteriores à Segunda Guerra possibilitou o surgimento do Estado de Bem Estar Social. No entanto, a pauta do compromisso deve ser ampliada,

³⁴⁰ No mesmo sentido, GENRO, Tarso. Um Futuro por Armar. *Revista Democracia & Mundo do Trabalho*, Porto Alegre, n. 02, nov. 1998, p. 43.

permitindo um crescimento econômico razoável, de acordo com as exigências da equidade social e com o equilíbrio ambiental, bem como a geração de empregos pela redefinição dos tempos de trabalho, pelo desenvolvimento de novas atividades no setor de serviços e pelo impulso de políticas de melhoria de qualidade de vida (educação, cultura, saúde, ócio, etc.).³⁴¹

No mesmo sentido, BOAVENTURA SANTOS³⁴² propõe para a superação das condições de *fascismo societal* emergentes uma *nova contratualização*. Esta, diferentemente da primeira (capitalismo organizado), deve ser muito mais incluyente. Deve, também, ser mais abrangente, pois incorporaria não apenas o homem e os grupos sociais, mas também a natureza. Para tanto, em uma primeira fase, há que se neutralizar a lógica de exclusão, através da redescoberta democrática do trabalho e da democratização do Estado.

A redescoberta democrática do trabalho passa pela sua socialização. Nos tempos em que a criação de riqueza e o aumento da produtividade não mais se traduzem em criação de empregos, há que se distribuir, em nível global, o trabalho disponível. Isso poderia se dar pela (1) redução do horário de trabalho; e (2) pela exigência, em nível global, de padrões mínimos de qualidade da relação salarial para que os produtos possam circular no mercado mundial, ou seja, a partir da fixação internacional de Direitos Trabalhistas mínimos e exigidos pela Organização Mundial do Comércio nas relações econômicas internacionais.

No entanto, a redescoberta democrática do trabalho não seria possível sem (1) algum mecanismo de controle sobre o capital global atualmente devastador, e (2) algum mecanismo de erradicação dos níveis de pobreza que formam um imenso abismo entre os países centrais e periféricos. BOAVENTURA SANTOS propõe, para tanto, a implementação de um imposto sobre a especulação financeira global e a remissão das dívidas externas dos países periféricos.³⁴³

³⁴¹ FÉLIX TEZANOS, José. Op. cit., p. 83-84.

³⁴² SANTOS, B. de Souza. Reinventar a democracia: entre o pré-contratualismo e o pós-contratualismo. OLIVEIRA, Francisco de e PAOLI, Maria Célia. **Os Sentidos da Democracia**, p. 112-119.

³⁴³ Com relação à primeira sugestão, trata-se do "imposto Tobin", sugerido pelo Prêmio Nobel de Economia James Tobin em 1972. Vide SANTOS, B. de Souza. Idem, p. 115-118.

Falar em resgate da lógica tutelar implica também na valorização de seus atores envolvidos. Nesse sentido, BOAVENTURA SANTOS prega o que chama de *reinvenção do movimento sindical*:

“Contrariamente às aspirações do movimento operário do séc. XIX, foram os capitalistas de todo o mundo que se uniram, e não os operários. Pelo contrário, enquanto o capital se globalizou, o operariado localizou-se e segmentou-se. O movimento sindical terá de se reestruturar profundamente de modo a apropriar-se da escala local e da escala transnacional pelo menos com a mesma eficácia com que no passado se aproximou da escala nacional. Da revalorização das comissões de trabalhadores e de comissões sindicais com funções alargadas à transnacionalização do movimento sindical desenha-se todo um processo de destruição e de reconstrução institucional necessário e urgente.”³⁴⁴

Para tanto, é necessária a ampliação do arco de solidariedade que marca o movimento sindical, levando em conta tanto as novas condições de exclusão social quanto as “antigas” formas de opressões existentes na relação de produção. Deve, portanto, o sindicato desempenhar um novo papel na sociedade, mais político, com reivindicações que ultrapassem as condições de trabalho (limitação imposta pelo contrato anterior) e abarquem questões de ordem político-social como trabalho e meio ambiente, trabalho e educação, trabalho e feminismo, trabalho e Estado providência, trabalho e terceira idade, e tudo mais que afete a vida não apenas dos trabalhadores, mas dos cidadãos ou excluídos em geral. Em que pese o desprestígio por qual passa a classe trabalhadora atualmente, não se pode esquecer que a mesma ainda se constitui em um ator privilegiado na elaboração de um novo projeto social.

A emergência do *fascismo societal* vem acompanhada pela descentralização e privatização do Estado. Muitas de suas tarefas institucionais, principalmente no que tange aos Direitos Sociais, vêm sendo objeto de apropriação de grupos privados, principalmente os de grande poderio econômico. Nesse sentido, há um processo aparente de despolitização do Estado (minimalização) que se traduz em sua real repolitização patrimonialista – disputa e apropriação das tarefas de regulação. “Neste novo marco, o Estado é uma relação política parcelar e fraturada, aberta à competição entre

³⁴⁴ SANTOS, B. de Souza. SANTOS, B. de Souza. Reinventar a democracia: entre o pré-contratualismo e o pós-contratualismo. OLIVEIRA, Francisco de e PAOLI, Maria Célia. **Os Sentidos da Democracia**, p. 119. No mesmo sentido, PEREIRA E SILVA afirma o seguinte: “A luta pela manutenção do emprego, como a grande ‘reivindicação’ social da atualidade, evidencia a completa ausência de fraternidade dos indivíduos. Daí advém a necessidade de se repensar o movimento sindical. É imperiosa a construção de um sindicalismo solidário.” SILVA, Reinaldo Pereira e. O Neoliberalismo e o Discurso da Flexibilidade dos Direitos Sociais Relativos ao Trabalho. In ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de e RAMOS, Alexandre. **Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho**, p. 93.

agentes de subcontratação política, com concepções alternativas de bem comum e bens públicos.”³⁴⁵

A redemocratização do Estado, portanto, passa pela coordenação das diferentes organizações, interesses e fluxos que emergiram da desestatização da regulação social. *Se antes a luta passava pela democratização do monopólio regulador do Estado, agora passa pela democratização das tarefas de coordenação da regulação e assim, pela perda do monopólio regulador.* “Nas novas condições, (...) a participação democrática tem de incidir tanto na atuação estatal de coordenação como na atuação dos agentes privados, empresas, organizações não governamentais, movimentos sociais cujos interesses e desempenho o Estado coordena.”³⁴⁶ Há, portanto, que se ampliar o espaço público.

Por outro lado, um resgate da lógica tutelar do trabalhador não é possível sem uma estrutura de produção que a comportasse. Como visto no capítulo anterior, os paradigmas de organização produtiva flexíveis têm como propósito primeiro a maximização do lucro e a intensificação do controle sobre o trabalho. Assim, há a necessidade de se reverter este processo. Se a produção flexível é uma necessidade, não se pode perder de vista que ela envolve outros atores que não o Capital, e portanto juntamente com estes deve ser decidido o grau e a forma de flexibilidade necessárias.

Note-se que tais medidas são extremamente complexas, de difícil visualização a curto prazo. Em contrapartida, o resgate da lógica tutelar é uma necessidade urgente, especialmente no Brasil. Se flexibilizar Direitos Trabalhistas foi o caminho encontrado para a solução da crise no centro do capitalismo, diferentemente deve ocorrer, ao menos, no caso brasileiro.

Como visto, o nascimento da lógica tutelar do trabalhador correspondeu à fase do capitalismo organizado. Resultante de uma grande coalizão social havida no centro do sistema capitalista, teve como base produtiva o fordismo. A partir de então,

³⁴⁵ SANTOS, B. de Souza. Reinventar a democracia: entre o pré-contratualismo e o pós-contratualismo. OLIVEIRA, Francisco de e PAOLI, Maria Célia. **Os Sentidos da Democracia**, p. 120-121.

³⁴⁶ SANTOS, B. de Souza. *Idem*, p. 122.

o movimento sindical – extremamente organizado - adquiriu força política e conquistou diversos direitos. Em suma, *o pacto de classes, com as limitações que lhe são inerentes, efetivamente se consumou.*

No Brasil, o mesmo não ocorreu. Embora muitas estruturas tutelares tenham sido formalmente importadas, as mesmas não se consolidaram na prática social. O Direito do Trabalho nunca conseguiu se libertar totalmente do teor corporativo e do viés individual ratificados em sua gênese; a liberdade sindical sempre foi restrita; e o Estado providência nunca passou de uma estrutura pouco ou mesmo não efetiva.

Além disso, o modo de produção fordista foi observado apenas precariamente. Já que o desenvolvimento industrial brasileiro verificou-se em contexto de exclusão e de forte concentração de renda, restaram debilitadas a vigência de algumas características básicas do fordismo, tais como: (1) a criação de um mercado/consumo de massa; e (2) o regime de compromisso fordista, que implicava a ampla negociação com os sindicatos e a elevação dos níveis de produtividade conjugada a elevação do nível de vida dos trabalhadores. Não por outro motivo, o fordismo dos países periféricos é denominado de *fordismo periférico*, *fordismo incompleto* ou mesmo *fordismo autoritário*, com baixos níveis de qualificação e de escolaridade da força de trabalho, altos índices de rotatividade e baixos níveis de salário.³⁴⁷ Enquanto base de incorporação plena de trabalhadores à produção essencial ao pacto de classes, o fordismo brasileiro nunca obteve sucesso.

Assim, se por um lado, nos países centrais, efetivou-se um pacto de classes cuja reformulação (via flexibilização) pode se fazer de forma mais ou menos consciente, por outro lado, *no Brasil, o pacto de classes nunca passou de uma fase pré-contratual, pois os trabalhadores não foram efetivamente incluídos.* Se no centro a regulação tutelar nos moldes anteriores já não é mais necessária, tendo em vista as prerrogativas obtidas pelos trabalhadores em função do sucesso do pacto firmado – idéia por si só discutível – no Brasil, o mesmo não ocorre. Embora não se possa negar que o Direito do Trabalho estabeleceu garantias mínimas, o mesmo não cristalizou a lógica tutelar com a plenitude dos países centrais, muito menos concedeu a autonomia necessária aos trabalhadores para um eventual processo de

³⁴⁷ Vide LARANGEIRA, Sônia M. G. Fordismo e Pós-fordismo. In CATTANI, Antonio David (org.). *Trabalho e Tecnologia*, p. 90-91.

flexibilização. E se mesmo nos países centrais as transformações em curso vão no sentido da exclusão, no Brasil, as conseqüências são ainda mais catastróficas.

Assim, antes de se praticar a flexibilização, há que se efetivar plenamente a lógica tutelar no Brasil, concedendo-se aos diversos atores sociais condições plenas para um debate acerca de uma nova contratualização social, especialmente aos trabalhadores. Se isso é verdadeiro, desconstruir os Direitos Trabalhistas e Sociais vai no sentido oposto de um Direito do Trabalho mais humanitário, de uma sociedade brasileira mais solidária. Afinal, como bem observa SIQUEIRA NETO, se a assim alegada “rigidez” das normas trabalhistas brasileiras, que sempre se mostraram um tanto flexíveis, não resolveram os problemas do mercado informal, da concentração de renda e da exclusão, a desconstrução de direitos de forma alguma poderá resolver estas questões.³⁴⁸

Sem um mínimo, portanto, de garantias, a flexibilização implica institucionalização e socialização das inseguranças, consolidação do *fascismo societal* como política de gestão estatal. Falar, portanto, de Direito do Trabalho humano, social, é falar também de direitos garantidos pelo Estado. No Brasil, com relação especificamente à regulação juslaborista, as medidas mais urgentes seriam:

a) reavaliação da Lei 9.601/98, ao menos no que se refere especificamente ao contrato temporário de trabalho, uma vez que o Direito do Trabalho brasileiro já contempla hipóteses suficientes de contratação a prazo;

b) revisão do chamado “banco de horas”, uma vez que a legislação trabalhista já prevê hipóteses para contratação excepcional em períodos de grande demanda por trabalho;

c) redução da jornada de trabalho, com paralelos mecanismos eficazes para coibir a jornada extraordinária³⁴⁹;

d) adoção pelo ordenamento jurídico pátrio de instrumentos eficazes de proteção contra a despedida arbitrária, nos moldes da Convenção 158 da OIT, via lei

³⁴⁸ SIQUEIRA NETO, J. Francisco. Op. cit., p. 40.

³⁴⁹ No mesmo sentido, MACIEL, José Alberto Couto. **Desempregado ou Supérfluo? – Globalização**. São Paulo: LTr, 1998, p. 79-82.

complementar para se dirimirem quaisquer dúvidas acerca de sua constitucionalidade formal.

Junto a estas medidas, há que se reestruturar a organização sindical brasileira, de modo a valorizá-la, bem como a negociação coletiva. Para tanto, deve-se adotar como parâmetro os mesmos utilizados pela Convenção 87 da OIT de 09 de julho de 1948³⁵⁰, "(...) a qual tem como objetivo promover e garantir certos direitos humanos básicos na esfera mais ampla dos Direitos Sociais."³⁵¹ Como princípios, portanto, para uma nova organização sindical, ter-se-ia:

- a) o sindicalismo espontâneo;
- b) o desatrelamento do sindicato ao Estado;
- c) a *pluralidade* sindical, mas contrapondo-se apenas à *unicidade* estrutural, de forma que o movimento não perca sua *unidade* enquanto agente político;
- d) a filiação a organizações internacionais de trabalhadores;
- e) a proteção contra a discriminação anti-sindical;
- f) o reforço e o estímulo ao direito de negociação coletiva.

Como visto, o mundo do trabalho passa por transformações que se refletem diretamente no Direito do Trabalho. Nesse sentido, o princípio tutelar que o caracteriza deve igualmente adaptar-se aos novos tempos. Deve ser mais abrangente, de modo a incluir o vasto número de trabalhadores hoje inseridos no mercado mas excluídos da incidência normativa justralhista por não se enquadrarem nos limites da relação de emprego clássica³⁵². Deve fixar uma

³⁵⁰ Embora o Brasil tenha assinado o Convênio, o governo brasileiro ainda não a ratificou e, assim, seu teor não está vigente no ordenamento jurídico pátrio. Vide OLIVEIRA, Olga Maria B. Aguiar de. A Universalidade do Princípio da Liberdade Sindical. **Seqüência – Estudos Jurídicos e Políticos**, Florianópolis, n. 34, jul. 1997, p. 11.

³⁵¹ PEREIRA, Josecleto Costa de Almeida. A Dialética do Sindicalismo Brasileiro. **Álter Ágora – Revista do Curso de Direito da UFSC**, Florianópolis, n. 03, out. 1995, p. 59.

³⁵² Nesse sentido, expõe-se algumas das contribuições de ROBORTELLA. Segundo o autor, A tradicional concepção de relação de emprego deve se adaptar aos novos tempos, incorporando alguns novos elementos nucleares como a simples prestação do trabalho e a mera debilidade ou dependência econômica do trabalhador com relação ao tomador do trabalho, sem a necessidade de se caracterizar juridicamente a subordinação. Vide ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Op. cit., p. 40-59.

remuneração mínima para os serviços sem qualificação que tendem a ser degradados na nova configuração produtiva capitalista. Deve cuidar da utilização do tempo livre, estimulando os serviços comunitários e a educação. Deve, acima de tudo, preocupar-se em socializar e humanizar os postos de trabalho, de modo a tutelar principalmente os atuais sistemas precários de trabalho e a reverter o processo em curso de exclusão social.³⁵³

A partir dessas medidas, poder-se-ia falar em um processo de *adaptação* do marco regulatório juslaborista pátrio às relações de trabalho, caso necessária e amplamente debatido pelos diversos atores sociais. No entanto, diferentemente da flexibilização em andamento, seria negociado e amplamente democrático, bem como obedeceria aos limites que qualquer modificação de um marco regulatório deve obedecer.³⁵⁴

Nesse novo processo, seria imperiosa a função do Estado no resguardo de direitos mínimos e, portanto, no comprometimento com a questão social, participando juntamente com empregados e empregadores no debate sobre as reformas necessárias. Sua atitude poderia consistir na *re-regulamentação* das garantias para a plena liberdade e atuação sindical; na *desregulamentação suprimidora* de normas desconstituidoras como a Lei 9.601/98 e a Medida Provisória 1.879-12/99; na *desregulamentação flexibilizadora* de normas no estreito limite do necessário para adaptação às novas estruturas produtivas, desde que amplamente debatida; na *regulamentação efetivadora* de mecanismos como o da

³⁵³ GENRO, Tarso. Crise Terminal do Velho Direito do Trabalho. *Revista do TRT da 9ª Região*, Curitiba, v. 21, n. 1, jan./jul. 1996, p. 51-53. No mesmo sentido, afirma LEDUR que "(...) o princípio da proteção não deve se limitar ao Direito do Trabalho, que, como é fácil compreender, tem alcançado somente os trabalhadores reconhecidos como empregados. Essa proteção não basta. Os princípios laborais devem garantir o direito a trabalhar com uma remuneração justa, abrangendo também, e sobretudo, os trabalhadores arrastados para a margem da ordem jurídica." LEDUR, José Felipe. Princípios do Direito do Trabalho e Flexibilização. *Direito em Revista – Revista Quadrimestral da AMATRA IV*, Porto Alegre, n. 05, abr./ago. 1995, p. 24.

³⁵⁴ Nesse sentido; BARBAGELATA invoca certos limites à flexibilidade do marco regulatório do mercado de trabalho, quais sejam: (1) sociais, pois a flexibilidade deve ser executada sem prejudicar as garantias fundamentais que constituem certos ordenamentos jurídicos; (2) sindicais, pois a flexibilidade não pode limitar o poder de negociação dos sindicatos, e a resistência destes será tanto maior quanto claramente estiverem em jogo valores socialmente consolidados; (3) políticos, pois a legislação tutelar do trabalhador está intimamente ligada aos avanços democráticos, e uma deturpação daquela resultaria em prejuízo destes; (4) e jurídicos, pois há certos valores contemplados inclusive pela ordem jurídica internacional, cujo prejuízo deformaria. Vide BARBAGELATA, Hector-Hugo. Op. cit., p. 115-130.

co-gestão, o da proteção contra despedida arbitrária e a participação no lucros da empresa; na *regulamentação incentivadora* de abertura de novos postos de trabalho; e, por fim, na *regulamentação revolucionária e ampliadora* de novos Direitos Trabalhistas extensivos à grande *classe-que-vive-do-trabalho*, principalmente aos que não se enquadram nas estruturas de emprego tradicionais.

CONCLUSÃO

Até a Modernidade, o trabalho carregava uma conotação pejorativa. Na Antigüidade greco-romana, por exemplo, o possuía a noção de fardo, punição, enquanto a virtude humana estava atrelada à noção de ócio. De forma semelhante, no Medievo, o trabalho era concebido como uma pena, à qual o homem estava condenado pelo pecado.

É somente com a Modernidade que o trabalho passa a ser reconhecido como condição de realização humana. Principalmente a partir da Reforma Protestante, da Ilustração e da Revolução Francesa, surgiram as condições para que o trabalho passasse a significar um verdadeiro *ethos*, uma forma de valorização e de posicionamento na pirâmide social, um meio de emancipação e de realização humana.

A partir da ascensão da classe burguesa ao poder sócio-político e da posterior sedimentação do capitalismo, surgiram no contexto social os proprietários dos meios de produção e os não-proprietários com apenas sua força de trabalho como único bem disponível de integração social. A força de trabalho passou a ser vendida aos proprietários dos meios de produção e, seu resultado, estranhado do trabalhador. Assim, consolidou-se um novo processo de exploração social – o modo de produção capitalista - em que o trabalho assumiu as características do objeto do Direito do Trabalho: produtivo, livre e subordinadamente prestado para o proprietário dos meios de produção.

O sistema capitalista é extremamente dinâmico, apresentando-se ao longo de sua história em ciclos de desenvolvimento. Cada qual destes assume características peculiares em seus aspectos sócio-político-econômicos. O primeiro desses estágios – o capitalismo liberal – consagrou, em seu aspecto econômico, a hipertrofia da lógica de Mercado, evidente na redução da filosofia política no *laissez faire*. Em seu aspecto social, consagrou a redução da sociedade civil, que passou a ser concebida como a agregação competitiva de interesses particulares, em que o indivíduo, formalmente livre e igual, soberano em sua autonomia de vontade, era seu elemento constitutivo básico. Já em seu aspecto político, consagrou um Estado abstencionista, concebido basicamente para garantir o pleno exercício de liberdade e de autonomia de vontade daquele tido como célula social: o indivíduo.

A junção desses fatores consolidou grandes injustiças aos trabalhadores. A concepção individualista da sociedade, a hipertrofia da lógica de Mercado e o desenvolvimento abstencionista do Estado apenas fizeram legitimar condições de trabalho desumanas, mas reconhecidas como juridicamente válidas pela existência de um contrato realizado por pessoas livres e iguais em sua autonomia de vontade.

No capitalismo liberal, houve a sedimentação de um Direito que, influenciado pela lógica hiperdimensionada do Mercado, partia do pressuposto de que as relações sociais impulsionavam-se basicamente por indivíduos livres que se inter-relacionavam em um grande cenário de trocas igualitárias, negando a desigualdade sócio-econômica existente entre os atores sociais. Nesse sentido, a racionalidade jurídica consagrou o Direito Civil burguês e consolidou o contrato clássico (negociação individual) como *super-metáfora* de instrumentalização de relações sociais. A lógica jurídica de tutela à relação de trabalho desenvolveu-se a partir desta lógica do contrato civil.

O segundo estágio de desenvolvimento capitalista pode ser denominado como capitalismo organizado. Em seu aspecto econômico, esse período permaneceu marcado pelo grande desenvolvimento econômico. Em seu aspecto social, consagrou uma sociedade constituída por classes sociais desiguais (Capital e Trabalho). Já com relação ao aspecto político, a rematerialização da sociedade, o hiperdesenvolvimento do Capital e a tradução desses aspectos na política,

determinaram a reconfiguração do Estado, de forma que o mesmo passou a intervir massivamente na economia e na sociedade.

Nesse período, houve uma reconfiguração da racionalidade jurídica. A tradicional dicotomia entre direito público e direito privado foi desestabilizada, surgindo uma terceira categoria denominada direito social. O quadro normativo estatal passou a buscar a igualdade material dos atores sociais, tratando desigualmente os desiguais. Surgiu, assim, o Direito do Trabalho com sua lógica tutelar do trabalhador.

Apesar dos países periféricos no cenário capitalista mundial não terem seguido essa mesma seqüência em seu desenvolvimento capitalista, muitas de suas estruturas são importadas de modo a consubstanciar, mesmo que por outras vias, uma lógica protetiva. No Brasil, a consolidação do modo de produção capitalista corresponde ao período denominado capitalismo organizado e, sendo assim, é praticamente contemporânea à estruturação do Direito do Trabalho

No entanto, as estruturas sócio-político-econômicas internas, juntamente com a posição tardia e dependente de inserção no cenário econômico internacional, condicionaram a consolidação de estruturas típicas do capitalismo organizado no Brasil. Este, país de tradição sócio-política patrimonial-coronelista, marcou um Direito do Trabalho de bases corporativas e anti-democráticas, em que a negociação coletiva foi deixada em um segundo plano, em função do “preconceito” institucional que atingia a plena liberdade sindical. Dessa forma, as características básicas do Direito do Trabalho brasileiro consolidado foram a prevalência da heteronomia sobre a autonomia, a preponderância da regulamentação da relação de trabalho individual sobre a relação de trabalho coletiva e a ausência de mecanismos de participação dos trabalhadores no que se refere à entrada e à saída do mercado de trabalho.

No cenário mundial, o capitalismo organizado marcou uma contratualização social em que figuraram como agentes principais o Capital, o Trabalho e o Estado. Nesse grande pacto, ao Capital coube o papel de renunciar parte de seus lucros, para transformar esta parte renunciada em capital social. Ao Trabalho coube o papel de restringir suas reivindicações ao plano concreto das condições de mercado de trabalho. Ao Estado, coube o papel de gerenciar este pacto, estruturando o mercado

de trabalho, propiciando crescimento econômico e complementação de renda social, e aplicando suas políticas na busca pelo pleno emprego. Sobressaiu, neste aspecto, o Estado de Bem Estar europeu como modelo de gestão estatal mais bem sucedido.

O capitalismo organizado consagrou o paradigma de produção fordista como estrutura de produção fundamental para o sucesso do grande pacto social. Sedimentado em padrões rígidos, o fordismo possibilitava, ao mesmo tempo, grande produtividade e crescimento econômico, assim como inserção estável e máxima do trabalhador no mercado de trabalho.

Embora esse modelo de gestão social tenha obtido sucesso apenas nos países centrais, a sua influência institucional marcou presença principalmente na estruturação de Estado brasileiro e na determinação de suas funções. Assim, se é verdade que nunca se constituiu um efetivo Estado de Bem Estar Social no Brasil, foram importadas muitas das instituições que compõem a sua estrutura de compromisso de classes (Estado próximo ao de bem estar em sua estrutura mas próximo ao predatório em sua efetividade), e isso explica a presença de um Direito do Trabalho tutelar do trabalhador mesmo aqui no Brasil. Em outras palavras, o Estado de Bem Estar Social constituiu-se em um paradigma de regulação estatal no estágio do capitalismo organizado, e mesmo onde não se efetivou, exerceu grande influência institucional.

O processo de valorização do trabalho implementado a partir da Modernidade, assim como o de valorização de seus atores sociais implementado a partir do capitalismo organizado, consagrou uma série de valores que, ao serem remetidos à ordem jurídica, consolidaram a regulação tutelar do trabalhador. O Direito do Trabalho assumiu o papel normativo de estabelecer um patamar mínimo de direitos. Sobressaiu, assim, uma lógica normativa protetiva, sintetizada nos *meta-princípios* da tutela e da progressão social. Seu reflexo consagrou princípios juslaboristas tais como o da continuidade da relação de emprego e o da irredutibilidade salarial.

No entanto, o Direito do Trabalho surgiu no contexto de um sistema capitalista, e na tentativa de preservá-lo. A garantia de direitos mínimos limitou-se ao máximo permitido, de forma a não subverter o sistema. Assim, ao mesmo tempo que preservava direitos mínimos de dignidade do trabalhador, o Direito do Trabalho

estabelecia patamares máximos de exploração assimiláveis pelo sistema em um determinado período.

No Brasil, a regulação tutelar consagrou um *planejamento* de mercado de trabalho típico do capitalismo organizado, caracterizado normativamente pela máxima tutela estatal. A inserção do trabalhador nesta construção dar-se-ia pela figura do contrato de trabalho *standard*. Neste, encontravam-se todos os princípios de Direito do Trabalho sintetizantes dos *meta-princípios* tutelares. Assim, na formalização da relação de emprego, buscava normativamente a preservação de direitos mínimos garantidos por leis de ordem pública: ao regular a duração da relação de emprego, o contrato *standard* consagrava a continuidade como meio de inserção social; ao regular a remuneração do trabalhador, consagrava a irredutibilidade salarial como possibilidade de sobrevivência; e ao regular a duração do trabalho, fixava limites máximos na tentativa de preservar a qualidade de vida do trabalhador.

No entanto, o capitalismo, como qualquer sistema social, é extremamente dinâmico. Ao ingressarem em um terceiro período de desenvolvimento, as estruturas de gestão social anteriormente consolidadas arruinam-se, dando origem a uma nova (des)ordem social.

O primeiro fator de desestabilização do grande pacto social firmado diz respeito a sua estrutura de produção. O fordismo entra em crise, e consolida-se a acumulação flexível, cujo modelo paradigmático de produção constitui-se no toyotismo. Este caracteriza-se pela flexibilidade de produção e, portanto, de inserção de força de trabalho humana, tornando insustentável por si só a manutenção do modelo de gestão social anteriormente estabelecido.

O capitalismo desorganizado marca igualmente uma grande transformação nos aspectos sócio-político-econômicos. No plano econômico, a lógica de mercado adquire um desenvolvimento sem precedentes, escapando ao controle político dos Estados nacionais. A globalização econômica parece situar o Capital em uma posição de incontrolabilidade, desfazendo-se de qualquer das amarras institucionais impeditivas de seu pleno e livre desenvolvimento.

No plano social, observa-se uma complexificação e fragmentação, em que surgem novos atores com novos anseios. Paralelamente, o trabalho enquanto categoria central da dinâmica social passa a ser questionado e, conseqüentemente, a organização dos trabalhadores se desestabiliza, ao ponto destes serem contestados enquanto atores políticos fundamentais no processo instituinte de direitos, bem como na construção de uma nova contratualização social.

No plano político, a re-composição dos fatores sócio-econômicos remodelam a forma de gestão estatal anteriormente consolidada. O Estado retorna suas funções e estruturas a concepções conservadoras, traduzidas pela ideologia neoliberal. Ao mesmo tempo em que se enfraquece ou em que se omite na regulação de determinados aspectos, fortalece-se na regulação de outros, em um movimento de aproximação ou de subordinação à lógica do m Capital.

No panorama social de grande parte dos países, principalmente nos periféricos como o Brasil, os sintomas da desorganização implementada por esta nova etapa capitalista já começam a fazer-se sentir. Consolidam-se na sociedade assimetrias sociais anunciando de infra ou subclasses sociais. Estas caracterizam-se por um crescente número de atores sociais parcialmente incluídos ou completamente excluídos do mercado de trabalho e, conseqüentemente, do acesso à renda. A suposta condição de inevitabilidade desse panorama social vai traduzindo-se, no plano normativo-jurídico trabalhista, na institucionalização de mecanismos de inserção e de regulação atípicos no mercado de trabalho, ou seja, na descaracterização do Direito do Trabalho tutelar.

Nesse aspecto, cresce no Brasil o discurso e a prática da flexibilização do Direito do Trabalho. Marcada pelo autoritarismo, a flexibilização juslaborista brasileira reveste-se na desregulamentação ou na re-regulamentação de direitos historicamente consagrados aos trabalhadores. Com relação ao contrato *standard* consagrado preteritamente, já se observam deformações nos seus três níveis básicos de regulamentação. A duração indeterminada do contrato de trabalho é normativamente abalada pela hipótese do contrato de trabalho por prazo determinado e pelo dismantelamento de mecanismos de restrição à despedida imotivada. A proteção à remuneração igualmente é abalada pela possibilidade normativa de redução salarial (possibilidade esta consagrada constitucionalmente),

pela criação de mecanismos que inibem o pagamento das chamadas horas extras, assim como pelo crescente abismo entre crescimento de produtividade e aumento salarial propiciada pela nova estrutura do mercado de trabalho e pelo discurso falacioso do “custo Brasil”. E a limitação a uma jornada máxima de trabalho é relativizada pelo chamado “banco de horas”. Paralelamente, a proteção aos direitos e deveres das partes é abalada pelo caráter supletivo atribuído à lei, pelo incentivo à negociação coletiva conjugada à amarra institucional de plena ação dos sindicatos, assim como pela informalização e terceirização de postos de trabalho.

As transformações normativas inspiradas pela flexibilização em curso vão no sentido de aproximar a regulação da relação de trabalho à lógica civilista, restringindo o caráter imperativo predominante no ordenamento juslaborista (desregulamentação e incentivo à negociação coletiva), mas enfocando privilegiadamente o aspecto da economia de mercado. Dessa forma, acabam descaracterizando o Direito do Trabalho tutelar, transformando-o de um direito visando a distribuição da riqueza para um direito que visa apenas a produção de riqueza. A lógica tutelar cristalizada pelos *meta-princípios* da proteção do trabalhador e da progressão social se desconsagra, e com isto visualiza-se o surgimento de uma *novo* Direito do Trabalho, caracterizado pela: (1) elitização do salário; (2) institucionalização da informalização, da precarização e da inserção instável ou não inserção do trabalhador no mercado de trabalho (exclusão social); e (3) preservação exclusiva da lógica do lucro e do Capital.

Antes de um eventual resgate do Direito do Trabalho como regulação tutelar do trabalhador, torna-se imperiosa uma reavaliação do próprio modelo social sobre o qual aquele irá incidir. Enquanto houver sistemas de dominação e de exploração, preconceitos e irracionalidades nas relações sociais, uma regulação tutelar, qualquer que seja, não poderá atingir plenamente seus propósitos em busca da igualdade social.

Assim, deve haver uma nova contratualização social, extremamente abrangente, envolvendo a inclusão máxima de todos os atores sociais. Nessa nova contratualização, o trabalho deveria ser redescoberto, valorizado e democratizado, mas não enquanto sistema de exploração, e sim como realização do ser social. Conseqüentemente, os atores sociais produtores – os trabalhadores – deveriam

ampliar seu posicionamento político na sociedade, abarcando novos anseios e novas formas de solidariedade. O Estado deveria ser democratizado, possibilitando espaço de atuação direta a todos os atores sociais ou, em outras palavras, ampliando o espaço público de atuação.

Nessa nova organização social, a lógica do lucro perderia seu espaço para as lógicas do bem estar, da vivência digna, da solidariedade. Nesse sentido, a organização produtiva deveria levar em conta não apenas a máxima produtividade e o menor custo, mas estes dois elementos conjugados à maior participação e ao bem estar do trabalhador.

No entanto, o Direito do Trabalho é um direito pela possibilidade da própria sobrevivência. Isso principalmente em uma sociedade como a brasileira, em que a inserção no mercado de trabalho é essencial. Assim, ainda antes de novas buscas por caminhos emancipatórios, urgente seria, no caso brasileiro, a socialização dos postos de trabalho, via diminuição da jornada, restrição à despedida sem justa causa e ao abuso com relação à utilização da jornada extraordinária, bem como a reavaliação das medidas flexibilizantes até agora implementadas. Junto a essas medidas, a organização sindical deveria ser liberta de suas amarras institucionais, adotando parâmetros aos semelhantes referidos na Convenção 87 da OIT. Nesse novo processo, o Estado teria uma participação fundamental, resguardando para que uma eventual necessária flexibilização se restringisse aos aspectos essencialmente necessários, garantindo direitos mínimos e implementando novos direitos para a valorização do trabalho e do trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é Trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

ANTUNES, Ricardo. A que herança Renunciamos? **Revista Debate Sindical**, Seção "Cartas", São Paulo, a. 12, n. 29, p. 57-58, nov./dez./jan. 1998-1999.

_____. **Adeus ao Trabalho? – Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1997.

ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A Boa-fé no Contrato de Emprego**. São Paulo: LTr, 1996.

ARGÜELLO, Katie S. C.. Dilemas do *Welfare State* e Ordem Periférica. **Revista Alter: Ágora**, Florianópolis, n. 02, p. 40-45, nov. 1994.

ARISTÓTELES. **A Política**. Bauru, SP: Edipro, 1995.

ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de e RAMOS, Alexandre (orgs.). **Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho**. Curitiba: IBEJ, 1998.

ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de (org.). **Lições de Direito Alternativo do Trabalho**. São Paulo: Acadêmica, 1993.

BARBAGELATA, Hector-Hugo. **O Particularismo do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

BARROS, Cassio Mesquita. Flexibilização do Direito do Trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 59. n. 08, p. 1034-1045, ago. 1995.

BERNARDES, Roberto. Trabalho – A Centralidade de uma categoria analítica. **São Paulo em Perspectiva – Trabalho, globalização e tecnologia**, São Paulo, n. 1, v. 8, p. 33-41, jan./mar. 1994.

BERTALANFFY, Ludwig Von. **Teoria Geral dos Sistemas**. Petrópolis: Vozes, 1973.

BOBBIO, Norberto. **Contribución a la Teoria del Derecho**. Valencia: Fernando Torres, 1980.

_____. **Teoria do Ordenamento Jurídico**, 8. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1996.

BOBBIO, Norberto, MATTEUCCI, Nicola e PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de Política**. 9. ed. Brasília: Unb, 1997. v. I.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 17. ed. Juarez de Oliveira (org.). São Paulo: Saraiva, 1994.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 6. ed. Juarez de Oliveira (org.). São Paulo: Saraiva, 1992.

BRASIL. Decreto n. 1855, de 10 de abril de 1996. Promulga a Convenção n. 158 sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, de 22 de junho de 1982.

BRASIL. Decreto 2100, de 20 de dezembro de 1996. Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT n. 158 relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador.

BRASIL. Decreto Legislativo n. 68, de 17 de setembro de 1992. Aprova o texto da Convenção n. 158, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, por Iniciativa do Empregador, adotada em Genebra, em 1982, durante a 68ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho.

BRASIL. Lei n. 9601, de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o trabalho por prazo determinado e dá outras providências.

BRASIL. Medida Provisória n. 1879-12, de 29 de junho de 1999. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis n. 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e 9.601 de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências.

BUCKLEY, Walter Frederick. **A Sociologia e a Moderna Teoria dos Sistemas**. São Paulo: Cutrix, 1971.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 1999

CARDONE, Marly A. Introdução ao Tema da Flexibilização do Direito do Trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 54, n. 02, p. 849-853, jul. 1990.

CARLEIAL, Liana Maria da Frota. Racionalidade e Trabalho – Uma crítica a André Gorz. **Revista São Paulo em Perspectiva – Trabalho, Globalização e Tecnologia**, São Paulo, v. 08, n. 01, p. 64-75, jan./mar. 1994.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

CASULLO, Nicolás (org.). **El Debate modernidad- posmodernidad**. 2. ed. Buenos Aires: Puntosur, 1989.

CATTANI, Antonio David (org.). **Trabalho e Tecnologia – Dicionário Crítico**. 2. ed. Rio de Janeiro: Vozes; Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 1997.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982. V. 1.

CORNAGLIA, Ricardo. J. La Flexibilidad y el Orden Publico Laboral. **Derecho del Trabajo – Revista Crítica Mensual de Jurisprudencia, Doctrina y Legislacion**, Buenos Aires, n.6, tomo XLVIII-A, p. 883-890, jun.1988.

CUNHA, Hilda Maria Brzezinski da. Vantagens e Desvantagens da Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil. **Revista do TRT da 9ª Região**, Curitiba, v. 22, n. 02, p. 159-198, jul./dez.1997.

DEDECCA, Claudio Salvadori. A quem interessa a flexibilização das relações de trabalho? **Revista Debate Sindical**, São Paulo, a. 13, n. 30, p. 50-54, jun./jul./ago. 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. **O Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 1996.

DESEMPREGO divide especialistas. **Jornal Correio do Povo**, Porto Alegre, 04 jan. 2000, Seção *Economia*, p. 11.

DESEMPREGO no país sobe para 7,7%. **Jornal Correio do Povo**, Porto Alegre, 24 set. 1999, Seção *Economia*, p. 11.

DESIGUALDADE agride a infância. **Jornal Correio do Povo**, Porto Alegre, 16 dez. 1999. Endereço eletrônico: www.cpovo/a104/n77/html/17desigu.htm.

DÍAZ, Álvaro. Tendencias de la restructuración económica y social en América Latina. **Revista Mexicana de Sociologia**, Mexico, DF, n. 04, p. 03-35, oct./dic. 1994.

DRAIBE, Sônia e HENRIQUE, Wilnês. "Welfare State", crise e gestão da crise: um balanço da literatura internacional. **Revista brasileira de Ciências Sociais**, v. 03, n. 06, p. 53-78, fev. 1988.

DRAIBE, Sônia Miriam. O *Welfare State* no Brasil: características e perspectivas. **Ciências Sociais Hoje**, São Paulo, p. 13-61, 1989.

EMPREGO informal cresce na AL e no Caribe, diz a OIT. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 07 jun. 1998. Caderno Dinheiro, p. 13.

FARIA, José Eduardo Faria. O Direito num Cenário em Transformação. **Revista do TRT 9ª Região**, Curitiba, v. 21, n. 1, p. 77-83, jan./jul. 1996.

_____ . **Os Novos Desafios da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

- FÉLIX TEZANOS, José. Transformaciones en la Estructura de Clases en la Sociedad Tecnológica Avanzada. **El Socialismo dei Futuro: el futuro del trabajo – Revista de Debate Político**, Madrid, n.º 6, p. 65-84, dic. 1992.
- FERNANDES, Florestan. **A Revolução Burguesa no Brasil**. 3. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.
- FERREIRA, Nilda Teves. **Cidadania: uma questão para a educação**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993.
- FONSECA, Pedro Dutra. **Vargas: O Capitalismo em Construção**. São Paulo: Brasiliense, 1989.
- GENRO, Tarso. Crise Terminal do Velho Direito do Trabalho. **Revista do TRT da 9ª Região**, Curitiba, v. 21, n. 1, p. 49-53, jan./jul. 1996.
- _____. **Direito Individual do Trabalho – Uma Abordagem Crítica**. São Paulo: LTr, 1985.
- _____. **Socialismo e Novo Modo de Vida**. Texto não publicado.
- _____. Um Futuro por Armar. **Revista Democracia & Mundo do Trabalho**, Porto Alegre, n. 02, p. 38-63, nov. 1998.
- GORENDER, Jacob. **A Burguesia Brasileira**. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1982.
- GORZ, André. **Adeus ao Proletariado – para além do socialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.
- _____. La Declinante Relevancia del Trabajo y el Auge de los Valores Post-Economicos. **El Socialismo dei Futuro: el futuro dei trabajo – Revista de Debate Político**, Madrid, n. 06, p. 25-31, dic. 1992.
- GUERRA, Alfonso. La Revolución Tecnológica y el Futuro del Trabajo. **El Socialismo dei Futuro: el futuro dei trabajo – Revista de Debate Político**, Madrid, n. 06, p. 03-08, dic. 1992.
- HADDAD, Fernando. Trabalho e Classes Sociais. **Tempo Social – Revista de Sociologia da USP**, São Paulo, v. 09, n. 02, p. 97-123, out. 1997.

- HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna – Uma Pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural**. 5. ed. São Paulo: Loyola, 1992.
- HELD, David. Democracia, O Estado-Nação e o Sistema Global. **Lua Nova**, São Paulo, n. 23, p. 145-194, mar. 1991.
- HUBERMAN, Leo. **História da Riqueza do Homem**. 21. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1986.
- IANNI, Octávio. **Estado e Capitalismo**. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1989.
- _____. **Estado e Planejamento Econômico no Brasil**. 6. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996.
- IBGE traça um retrato do Brasil. **Jornal Correio do Povo**, Porto Alegre, 11 mar. 1999. Endereço eletrônico: www.cpovo.net/jornal/a104/n162/html/19ibgetr.htm.
- IDE, Thomas Ran, CORDELL, Arthur J. Las Nuevas Herramientas: Implicaciones para el futuro del trabajo. **El Socialismo del Futuro: el futuro dei trabajo – Revista de Debate Politico**. Madrid, n. 06, p. 33-63, dic. 1992.
- KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. 5. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1996.
- KURZ, Robert. **O Colapso da Modernização – Da derrocada do socialismo de caserna à crise da economia mundial**. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1993.
- LA CUEVA, Mario de. **Derecho Mexicano del Trabajo**. 4. ed. México: Porrúa, 1954. Tomo I.
- LAFARGUE, Paul. **O Direito à Preguiça**. 3. ed. ampl. São Paulo: Kairós, 1983.
- LEDUR, José Felipe. Princípios do Direito do Trabalho e Flexibilização. **Direito em Revista – Revista Quadrimestral da AMATRA IV**, Porto Alegre, n. 05, p. 20-24, abr./ago. 1995.
- LIMA, Francisco Meton Marques de. **Princípios de Direito do Trabalho na Lei e na Jurisprudência**. São Paulo: LTr, 1994.
- LOJKINE, Jean. **A Revolução Informacional**. São Paulo: Cortez, 1995.

- LUKÁCS, Georg. **Ontologia do Ser Social – Os princípios Ontológicos Fundamentais de Marx**. São Paulo: Ciências Humanas, 1979.
- MACIEL, José Alberto Couto. **Desempregado ou Supérfluo? – Globalização**. São Paulo: LTr, 1998.
- MAGANO, Otávio Bueno. **ABC do Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.
- MALLET, Estêvão. O Novo Contrato de Trabalho por Prazo Determinado. **Revista do TRT da 9ª Região**, Curitiba, v. 23, n. 01, p. 121-141, jan./jun. 1998.
- MARTINS, Nei Frederico Cano. O “Projeto da Reconstrução Nacional” e a Flexibilização do Direito do Trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 55, n. 11, p. 1330-1334, nov. 1991.
- MARX, Karl. **O Capital – Crítica da Economia Política**. 11. ed. São Paulo: 1987. Livro I, V. I.
- MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 16. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1991.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed.. São Paulo: Saraiva, 1984, p. 303-307.
- _____. Tendências de Flexibilização das Normas Reguladoras das Relações de Trabalho no Brasil. **Revista LTr**, São Paulo, v. 59, n. 08, p. 1022-1025, ago. 1995.
- NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.
- _____. Flexibilização do Direito do Trabalho. In RODRIGUES, Aluísio (coord.). **Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1997. 403p. p. 88-91. v. II.
- NORONHA, Fernando. **Direito e Sistemas Sociais: A Jurisprudência e a Criação de Direito para Além da Lei**. Florianópolis: UFSC, 1988.

OFFE, Claus. A Democracia Partidária Competitiva e o *Welfare State* Keynesiano: fatores de estabilidade e desorganização. **Dados – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 01, p. 29-51, 1983.

_____. **Capitalismo Desorganizado**. São Paulo: Brasiliense, 1989.

_____. **Problemas Estruturais do Estado Capitalista**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984.

_____. Trabalho: a categoria-chave da sociologia? **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 04, n. 10, p. 5-20, jun. 1989.

OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 1984.

OLIVEIRA, Francisco de, PAOLI, Maria Célia (org.) **Os Sentidos da Democracia: políticas do dissenso e hegemonia global**. Petrópolis, RJ: Vozes; Brasília: NEDIC, 1999.

OLIVEIRA, Isabel de Assis Ribeiro de. Estado e Trabalho na Sociologia Crítica de Claus Offe. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, n. 13, p. 112-119, jun. 1990.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. A Universalidade do Princípio da Liberdade Sindical. **Seqüência – Estudos Jurídicos e Políticos**, Florianópolis, n. 34, p. 01-18, jul. 1997

PARDO, David Wilson de Abreu. **Caminhos do Constitucionalismo no Ocidente: Modernidade, Pós-modernidade e Novos Conceitos**. Texto não publicado.

PEREIRA, Josecleto Costa de Almeida. A Dialética do Sindicalismo Brasileiro. **Álter Ágora – Revista do Curso de Direito da UFSC**, Florianópolis, n. 03, p. 55-61, out. 1995.

PEREZ LUÑO, Antônio-Enrique. Los Principios Generales del Derecho: ¿ Un mito jurídico? **Revista de Estudios Políticos**, Madrid, n. 98, p. 09-24, oct./dic. 1997.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

PLATÃO. **Diálogos III – A República**. Rio de Janeiro: Globo, [19 - -?].

PRADO, Ney. Segurança Jurídica, Desenvolvimento e Flexibilização do Direito. **Revista LTr**, São Paulo, v. 55, n. 09, p. 1029-1034, set. 1991.

RAMOS, Alexandre Luiz. **Acumulação Flexível e Contrato Temporário de Trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Curso de Pós-Graduação do Departamento de Direito. Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 1998

RENDIMENTO médio recuou 4%. **Jornal Correio do Povo**, Porto Alegre, 24 set. 1999. Seção *Economia*, p. 11.

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

ROSSI, Clóvis. Sem rumo claro, AL volta à incerteza. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 30 maio 1999. Caderno *Dinheiro*, p. 01.

ROTH, André-Noel. O Direito em Crise: fim do Estado Moderno? In FARIA, José Eduardo (org.). **Direito e Globalização Econômica: Implicações e Perspectivas**. São Paulo: Malheiros, 1996. 160 p. p. 15-27.

ROUANET, Sergio Paulo. **As Razões do Iluminismo**. 3 reimp. São Paulo: Cia. das Letras, 1992.

SCHAFF, Adam. El Futuro dei Trabajo y dei Socialismo. **El Socialismo dei Futuro: el futuro dei trabajo** – **Revista de Debate Político**, Madrid, n. 06, p. 11-23, dic. 1992.

SANTOS, Boaventura de Souza. **O Estado e Sociedade em Portugal (1974-1988)**. Porto: Afrontamento, 1990.

_____. **Pela Mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1996.

- _____. Uma Cartografia Simbólica das Representações Sociais: prolegômenos a uma concepção pós-moderna do Direito. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, n. 24, p. 139-172, mar. 1988.
- SCHUMPETER, Joseph A. **A Teoria do Desenvolvimento Econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico**. São Paulo: Abril Cultural, 1982.
- SILVA, César Augusto Silva da. **Reformas Econômicas no Ordenamento Jurídico no Contexto da Globalização e do Neoliberalismo**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Curso de Pós-Graduação do Departamento de Direito. Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 1998.
- SILVA, Edson Braz da. Flexibilização do Direito do Trabalho – Modernidade ou Barbárie? **Jornal Trabalhista**, v. 14, n. 643, p. 93-94, jan. 1997.
- SILVA, Reinaldo Pereira e. Um Atentado contra os Direitos Humanos: o advento do discurso da flexibilidade do Direito do Trabalho. **Seqüência – Revista do Curso de Pós-Graduação em Direito da UFSC**, Florianópolis, n. 36, p. 31-46, jul. 1999.
- SINGER, Paul. **A Formação da Classe Operária**. 3. ed. São Paulo: Atual; Campinas: UNICAMP: 1986.
- SIQUEIRA NETO, José Francisco. Direito do Trabalho e Flexibilização no Brasil. **São Paulo em Perspectiva – Flexibilidade, empregabilidade e direitos**, São Paulo, v. 11, n. 01, p. 33-41, jan./mar. 1997.
- SOUZA, Sérgio Alberto de. **Direito, Globalização e Barbárie**. São Paulo: LTr, 1998.
- SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 1993. v. I.
- _____. **Instituições de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 1993. v. II
- TAVARES, Maria da Conceição. Nota sobre a Evolução Recente do Emprego. mar. 1997. Endereço eletrônico: www.abordo.com.br/nctavares/emprego.htm.

VEYNE, Paul. **História da Vida Privada**. São Paulo: Cia. das Letras, 1998.

VIANA, Márcio Túlio. Convenção 158: Denunciando a Denúncia. **Revista do TRT da 9ª Região**, Curitiba, v. 22, n. 01, p. 59-64, jan./jun. 1997.

_____. Desregulamentar ... Regulamentando. **Revista LTr**, São Paulo, v. 59, n. 07, p. 884-889, jul. 1995.

VIEIRA, Otávio Dutra. **Estudos sobre Trabalho – Notas Preliminares para a Formulação de uma Crítica do Direito do Trabalho Contemporâneo**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Curso de Pós-Graduação do Departamento de Direito. Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 1998.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego – Estrutura Legal e Pressupostos**. São Paulo: Saraiva, 1975.

WEBER, Max. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**. 13. ed. São Paulo: Pioneira, 1999.

_____. **Economia e Sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva**. 4. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1998. v. 1