

DIREITO DO TRABALHO E GLOBALIZAÇÃO: ANÁLISE DOS ASPECTOS DESCARACTERIZADORES DO PARADIGMA CLÁSSICO DO DIREITO LABORAL E SUAS RELAÇÕES

Flaviano Quaglio^{*}

RESUMO

O paradigma clássico de Direito do Trabalho adquiriu suas características estruturantes com esteio na relação salarial que se estabeleceu com o advento do pacto fordista, em que predominava a centralidade do emprego como principal fator de geração de riqueza. Hodiernamente, entretanto, fenômenos ocorridos mundialmente têm contribuído para descaracterizar este tradicional modelo juslaboral. A exteriorização de tais fenômenos pode ser mais nitidamente observada por meio de um complexo processo que ostenta dimensões não somente econômicas, mas também políticas, jurídicas, sociais, culturais e religiosas, muito embora à primeira seja atribuída maior ênfase: trata-se do processo que, dentre outros epítetos, tornou-se mais conhecido como Globalização. Por meio de seus diferentes aspectos – tais como a flexibilização trabalhista, o esbatimento do contrato de trabalho típico e a crise do emprego – o mundialismo econômico deu causa a diversos acontecimentos que, por sua vez, suscitaram espécies de atividades laborativas dissímeis e não incluídas na esfera de regulação do direito laboral clássico, conseqüentemente ocasionando uma inevitável perda de legitimidade deste modelo de regramento jurídico-social. Perante esta desestruturação do Direito do Trabalho paradigmático, torna-se necessário reinventar a ordem laboral com vistas a um porvir não necessariamente atro, porém tão brilhante quanto um notório pretérito de consolidação de conquistas sociais.

PALAVRAS CHAVES: DIREITO DO TRABALHO; GLOBALIZAÇÃO; RELAÇÃO SALARIAL FORDISTA

ABSTRACT

The classical paradigm of labor laws gained its structure based on the labor relation established with the advent of the Fordism, in which juridically regulated and protected jobs were the main factors that generated richness. Nowadays, however, a wide range of global phenomena have decharacterized this traditional standard of laws. These phenomena can be best observed by a complex process having not only economic, but also political, juridical, cultural, social and religious dimensions, although the first one is usually emphasized: that's the phenomenon best known as Globalization. Through its different features - such as the job crisis – economic globalization caused diverse

^{*} Mestrando em Direito na Faculdade de Direito de Campos, área de concentração Relações Privadas e Constituição. Advogado.

happenings which generated different labor activities not included in the protection sphere of the classic labor laws, promoting their loss of effectiveness. Before this change, it is necessary to reinvent a new system of laws aiming at a future of bright social achievements.

KEYWORDS: LABOR LAWS; GLOBALIZATION; FORDIST LABOR RELATION.

1 Introdução

A conceitualização de realidades tais como o trabalho, as relações jurídico-laborais e o direito do trabalho, bem como a de outras que lhes são subjacentes – realidades políticas, econômicas e culturais – passa por um período de consideráveis transformações e crises operadas em nível global. Efetivamente, questões atinentes à produção, ao emprego e ao labor permeiam grande parte dos problemas que são registrados tanto nos países em desenvolvimento quanto naqueles que já atingiram um patamar mais elevado de evolução econômica e social.¹

Estes acontecimentos nos permitem assistir a um verdadeiro questionamento do modelo clássico da normatividade trabalhista correspondente à relação salarial que se estabeleceu com o pacto fordista, em que predomina a centralidade do emprego, entendido, de modo geral, como a relação de trabalho subordinada e juridicamente regulada.

Diante desta conjuntura, este artigo tem por objetivo proceder a uma breve análise das principais formas pelas quais os fenômenos mundializantes vêm afetando as já citadas relações e normatividade laborais. Para entender este processo, será feito um estudo das características estruturais do tradicional modelo juslaboral que tem sido abalado pelas transformações ocorridas. Logo após, analisar-se-á, genericamente, em que consiste o fenômeno mais conhecido por *globalização* para que se proceda, em seguida, à investigação dos acontecimentos responsáveis pela descaracterização do direito laboral clássico e de suas relações. Por fim, são feitas algumas considerações acerca do futuro de ambos, com vistas à afirmação de uma nova ordem juslaboral não necessariamente pior do que a foi estabelecida com o paradigma tradicional.

¹ FERREIRA, Antônio Casimiro. *Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (Re) pensar o direito das relações laborais*. In: SANTOS, Boaventura de Souza (Org.). *A Globalização e as ciências sociais*. 2ª ed., São Paulo: Cortez, 2002, p. 257.

2 Características estruturais do direito do trabalho correspondente à relação salarial fordista.

Preliminarmente, mister se faz proceder ao estudo dos aspectos estruturantes do modelo clássico de direito do trabalho atinente estabelecido com base no pacto fordista. Para fazê-lo, ouçamos o que diz Casimiro Ferreira:

Dentre os pressupostos ou características estruturais do direito do trabalho que correspondem à relação salarial fordista são de sublinhar três: o seu carácter colectivo, patente por exemplo na perda de centralidade do contrato individual de trabalho e na importância da negociação colectiva; a tendência para a uniformização dos estatutos sociais, isto é, para a uniformização da condição jurídica dos diferentes trabalhadores; a efectividade do emprego, patente no carácter garantístico da relação concreta entre um determinado trabalhador e uma determinada empresa, assegurando-se nomeadamente a promoção profissional e o condicionamento do despedimento. A relação de trabalho típica deste modelo de regulação social assenta ainda nos seguintes aspectos: na subordinação jurídica e no espaço da grande empresa como meio privilegiado onde se presta o trabalho subordinado; na duração indeterminada e garantia de subsistência do vínculo de trabalho; na unicidade do empregador prestando o trabalhador serviço a um único empregador; e na estabilidade temporal e remuneratória sendo o trabalho assalariado prestado a tempo inteiro, ou completo, obedecendo a uma duração temporal limitada, normalizada etc.²

É notória a dicotomia existente na classificação das relações de trabalho, dividindo-se estas em individuais e coletivas. As relações individuais se estabelecem no âmbito do contrato individual de trabalho, considerando, subjetivamente, o empregado e o empregador de forma singular, e, objetivamente, seus interesses individuais no decorrer do liame trabalhista que os envolve.

Nas relações coletivas, perde importância o indivíduo trabalhador, sendo realçado o grupo de trabalhadores concebido de maneira abstrata, isto é, não individualizada e indeterminada. Considera-se, então, no plano subjetivo, uma categoria profissional, como os ferroviários, os metalúrgicos etc; ou um grupo com dimensão menor, como os trabalhadores de uma empresa. De outro lado, temos a categoria económica, constituída do grupo de empregadores.

² FERREIRA, António Casimiro, op. cit., p. 266.

É exatamente esta última modalidade de relação trabalhista (a coletiva) que, conforme o autor supra, desponta como parte integrante do modelo fordista. Afirma Amauri Mascaro Nascimento que “a razão de ser das relações coletivas está na necessidade de união dos trabalhadores para que possam defender, em conjunto, as suas reivindicações perante o poder econômico”.³ E a principal forma pela qual se exterioriza essa defesa reside na negociação coletiva.

Como desdobramento da negociação coletiva, surge uma tendência para a *uniformização das condições jurídicas* dos diferentes trabalhadores.⁴ Sabe-se que as negociações coletivas possuem várias funções – jurídica, política, econômica e social – dentre as quais se destaca a função jurídica de normatização das relações individuais de trabalho. Por meio deste instrumento de regulação laboral, representantes de ambas as partes da relação de trabalho têm a oportunidade de estabelecer quais são seus direitos e deveres, incluindo neste pacto as diversas prerrogativas inerentes a um grupo específico de trabalhadores, de modo que a classe destinatária dos efeitos da negociação desfrutará uma base relativamente homogênea e equânime de vantagens, ainda que mínimas. Garante-se, também, que, em favor do trabalhador que ingressa em uma determinada categoria, será disponibilizado o mesmo padrão mínimo de direitos conferido aos outros.

Já no que diz respeito à *efetividade do emprego*, o principal instituto que veicula tal aspecto à relação trabalhista paradigmática (fordista) é o da *estabilidade*, por meio de que adquire o empregado a prerrogativa de permanecer no emprego, ainda que contra a vontade do empregador. Erige-se em direito ao emprego, direito de não ser despedido, a não ser quando houver justa causalidade.⁵ Constitui a mais sólida garantia dada a um empregado, sendo indicativo de importante restrição à autonomia administrativa do empregador. Conforme Süsskind:

A permanência no emprego contribui para a dignidade da pessoa humana; ela se incorpora à concepção nova, segundo a qual o trabalho não pode ser considerado como mercadoria; ela evita ao trabalhador o risco de se

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 31^o ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 547.

⁴ JEAMMAUD, Antoine. “Direito do trabalho em transformação: tentativa de avaliação”. In: JEAMMAUD, Antoine et al (Org.). *Trabalho, cidadania & magistratura*. Rio de Janeiro, Edições Trabalhistas, 2000, p. 1-30: “[...] esse direito do trabalho induz, se não uma igualdade dos trabalhadores, ao menos uma certa unidade da condição jurídica dos salarizados, sem mencionarmos as regras impondo uma igualdade de tratamento entre diferentes categorias de trabalhadores no interior das empresas/fábricas ou proibindo certas discriminações”.

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, op. cit., p. 493.

encontrar sem ocupação ou o de necessitar mudar de atividade ou de residência [...].⁶

A par do instituto da estabilidade, identifica-se o princípio da *força obrigatória dos contratos*, do qual decorre a imodificabilidade unilateral das condições de trabalho, representando garantia contra arbitrariedades do empregador e vedando a alteração bilateral que importe em prejuízos ao trabalhador.⁷

A respeito da *promoção profissional*, destaca-se o papel da formação técnico-profissional como direito do empregado. Questiona-se se é direito do empregado, como garantia de continuidade do vínculo contratual, ter a oportunidade de se requalificar por meio de cursos oferecidos ou subsidiados pelo empregador, para se adaptar às inovações organizacionais e funcionais. Pelo menos quanto ao modelo clássico trabalhista, a resposta é afirmativa, surgindo para o empresário a obrigação de promover a constante qualificação de seu empregado. Segundo Hugo Barreto Ghione:

Ao admitir o empregado, a empresa certamente levou em consideração suas aptidões técnicas e na medida em que altera as condições “profissionais” criando outras exigências, ainda que involuntariamente ou premido pelas circunstâncias concorrenciais, é obrigado, com fundamento no sinalagma contratual, a dar oportunidade para aquisição de outras condições profissionais.⁸

Concluindo, a relação laborativa que se constituiu com o compromisso fordista tem como características mais importantes a negociação coletiva, a uniformização da condição jurídica dos diferentes trabalhadores e a efetividade do emprego, os quais constituem os pressupostos que estruturaram o direito do trabalho correspondente a essa relação.

3 Globalização

Detentor de uma pluralidade epitética – ostentando nomes como globalismo, mundialização, formação global, mundialismo etc – o fenômeno mais conhecido como *globalização* recebe inúmeras definições. Giddens afirma ser ela a “intensificação das relações sociais em escala mundial, que ligam localidades distantes de tal maneira que

⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 17^o ed., vol. I. São Paulo: LTr, 1997, p. 681.

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, op. cit., p. 305.

⁸ GHIONE, Hugo Barreto apud OLIVEIRA, Oris de *A formação técnico-profissional na relação de emprego no direito brasileiro*. Revista Ltr Legislação do Trabalho, São Paulo, ano 68, abr., 2004, p. 400.

acontecimentos locais são modelados por eventos ocorrendo a muitas milhas de distância e vice-versa”.⁹

Anthony McGrew diz que a globalização compreende processos que atuam em escala global e “que atravessam fronteiras nacionais, integrando e conectando comunidades e organizações em novas combinações de espaço-tempo, tornando o mundo, em realidade e em experiência, mais interconectado”.^{10 11}

Por fim, Frédérique Sachwald diz:

la mondialisation représente aussi une évolution qualitative fondamentale pour les entreprises multinationales. Elle signifie tout d’abord l’extension du champ des marchés et de la concurrence à l’échelle du monde...Corrélativement, l’augmentation des échanges et la multipolarisation ont entraîné un accroissement du degré de concurrence sur de nombreux marchés. Le renforcement de la concurrence est une des conséquences majeures de la mondialisation; les entreprises de chaque pays sont désormais beaucoup plus face à de nombreux concurrents d’origine nationale diverse [...].¹²

Em verdade, alerta-nos Boaventura de Sousa Santos para a inadequação de explicações unicasalistas e interpretações monolíticas de um fenômeno que possui dimensões não somente econômicas, mas também sociais, políticas, culturais, religiosas e jurídicas, todas articuladas de maneira complexa.¹³ Dando ênfase à face econômica do fenômeno, porém, existem os que defendem ser o globalismo a intensificação de uma tendência, sem, por este motivo, significar uma ruptura com processos anteriores. O capitalismo sempre demonstrou um pendor à sua própria difusão, tendo como conseqüência o fato de se irradiar para nações distintas dos centros de hegemonia

⁹ GIDDENS, Anthony. *As conseqüências da modernidade*. São Paulo: Editora Unesp, 1991, p. 69.

¹⁰ MCGREW, Anthony. “A global society?”. In: HALL, Stuart et. al. (Org.). *Modernity and its futures*. Cambridge: Polity Press/Open University Press, 1992, p. 61-116 apud HALL, Stuart. *A identidade cultural na pós-modernidade*. 6ª ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2001, p. 67.

¹¹ FARIA, José Eduardo. *Direito e globalização econômica: implicações e perspectivas*. São Paulo: Malheiros, 1996, p. 133-134 apud FONSECA, João Bosco Leopoldino da. *Globalização e Direito do Trabalho*. Revista TST, Brasília, vol. 65, n. 1, out/dez. 1999, p. 214.

¹² SACHWALD, Frédérique. *Les défis de la mondialisation: innovation et concurrence*. Paris: Masson, 1994, p. 25 apud FONSECA, João Bosco Leopoldino da, op. cit. p. 215.

¹³ SANTOS, Boaventura de Sousa. “Os Processos da Globalização”. In: SANTOS, Boaventura de Sousa (Org.). *A Globalização e as ciências sociais*. 2ª ed., São Paulo: Cortez, 2002, p. 26.

econômica. Assim, a globalização seria o aprofundamento ou a ampliação dessa tendência originária do sistema capitalista.¹⁴

Podem ser enumerados alguns *pressupostos* e *requisitos* que tornaram viáveis a realização do globalismo. Os pressupostos dizem respeito às transformações na estrutura e na dinâmica do sistema capitalista, enquanto os requisitos têm a ver com fatores superestruturais e político-culturais, de caráter circunstancial, que proporcionaram um incremento na tendência generalizante do próprio capitalismo, contribuindo para que o fenômeno mundializante adquirisse sua conformação nos moldes em que se apresenta atualmente.¹⁵

Os pressupostos do mundialismo são os seguintes: generalização do capitalismo; revolução tecnológica; e hegemonia do capital financeiro. Para o primeiro contribuiu significativamente a decadência do comunismo soviético. Como consequência do colapso comunista, os países integrantes do denominado “bloco soviético” – como Rússia, Polônia, Hungria, Ucrânia e outros – passaram a aderir ao sistema econômico e político ocidental.¹⁶ Ademais disso, observou-se forte estreitamento de vínculos entre países integrantes do sistema capitalista, resultando na formação de blocos econômicos, tais como NAFTA e Mercosul.

Outro pressuposto viabilizador deste processo reside no desenvolvimento tecnológico que se operou nos últimos anos. O avanço do aparato tecnológico voltado, principalmente, à telecomunicação permite que sejam feitas análises e operações econômicas imediatas por agentes distribuídos em várias partes do globo.¹⁷

O terceiro e último pressuposto traduz-se na hegemonia do capital financeiro-especulativo sobre os outros segmentos do sistema, como o negócio de mercadorias. O fluxo de ações, divisas e moedas que é transacionado diariamente excede em muito o mercado de produtos e serviços. É o que denotam as seguintes palavras:

Para dar somente um exemplo, durante um dia em Londres, é negociado um montante de divisas correspondente ao PIB mexicano de um ano inteiro. Em

¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Globalização e Hegemonia: cenários para a desconstrução do primado do trabalho e do emprego no capitalismo contemporâneo*. Revista Ltr Legislação do Trabalho, São Paulo, ano 69, maio, 2005, p. 539.

¹⁵ Id. Ibid., p. 540.

¹⁶ GIDDENS, Anthony, op. cit., p. 63.

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho, op. cit., p. 540-541.

um dia e meio, os traficantes de divisas vendem e compram o equivalente ao PIB anual do Brasil.¹⁸

Ao lado dos pressupostos da globalização, há os *requisitos* do fenômeno mundializante, que são quatro. O primeiro deles se identifica com a abrangência de um pensamento econômico dotado de hegemonia e uniformidade, qual seja, o *neoliberalismo*, ou *liberalismo readequado*. Em linhas gerais, este ideal econômico se contrapõe ao pensamento anterior inerente ao paradigma estatal predominante no ocidente, o *Welfare State*, e sustenta que a economia privada deve se sobrepor à atuação do Estado e às políticas e normatividade públicas, defendendo o primado do mercado econômico na estrutura social.¹⁹

O segundo requisito de realização da globalização se refere à *hegemonia de lideranças políticas neoliberais*. Verifica-se que, durante aproximadamente uma década e meia (do final da década de 1970 até o início da década de 1990), predominaram, nas nações mais influentes do mundo, correntes político-partidárias de perfil nitidamente neoliberal, destacando-se os governos de Margaret Thatcher na Inglaterra, Ronald Reagan nos EUA e Helmut Kohl na Alemanha.

Como terceiro requisito de viabilidade da mundialização, aponta-se a *ausência de uma eficaz política antitética* ao sistema capitalista, que pôde ser observada tanto no âmbito externo às nações ocidentais quanto no plano interno das mesmas sociedades capitalistas.²⁰ A ausência de um contraponto externo ao capitalismo foi ocasionada, principalmente, pela falência do bloco soviético. O seu desaparecimento fez florescer um terreno fértil e propício à nova ideologia liberal – caracterizada por políticas destituídas de preocupação social, próprias do Estado de Bem Estar – uma vez que, se implementadas durante o período em que o socialismo esteve em pleno vigor, estratégias políticas desse caráter – sem forte contraprestação social – poderiam pôr em risco o próprio sistema capitalista.

No interior das nações capitalistas, foram três os processos responsáveis pela debilitação do contraponto ao domínio da ideologia neoliberal: retração do movimento sindical, que teve início com a crise dos anos de 1970 em alguns países europeus, e para

¹⁸ THERBORN, Goran. “A crise e o futuro do capitalismo”. In: SADER, Emir e GENTILI, Pablo. *Pós-Neoliberalismo – As políticas sociais e o Estado democrático*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998, p. 44-45 apud DELGADO, Maurício Godinho, op. cit., p. 541.

¹⁹ Id. Ibid., p. 543.

²⁰ Id. Ibid., p. 544.

o qual contribuíram o aumento do desemprego e a rígida postura de lideranças políticas às reivindicações sociais dos trabalhadores; a perda de consistência dos projetos políticos democráticos-populares europeus no último quartel do século XX, de que são exemplos a flexibilização trabalhista e a adoção de uma austeridade monetária pelos governos em detrimento de medidas de cunho social; e a relativa destruição do pensamento crítico à hegemonia capitalista que, num plano ético-social, consistiu no império do mercado econômico-financeiro sobre o primado do trabalho regulado e protegido, isto é, o emprego.²¹

Por derradeiro, tem-se como quarto requisito de viabilidade da mundialização o que se pode nominar *adequação acrítica do neoliberalismo*, que, especificamente na América Latina, consistiu no fim da reserva de mercado, na acentuada redução do estado na economia, na desregulamentação trabalhista, além de outras medidas político-econômicas que padeceram de avaliação crítica razoável.

4 Análise dos aspectos de descaracterização do paradigma clássico de direito do trabalho e das relações laborais

O impacto da globalização no direito do trabalho e nas relações que lhe são inerentes ressoa de maneira plural. Em virtude dessa diversidade de resultados, o processo de transformação do paradigma clássico de direito do trabalho e da relação salarial fordista pode ser vislumbrado mediante diferentes aspectos.

Um primeiro aspecto da influência da globalização sobre as relações laborativas diz respeito à *crise do emprego*, que ocorre mediante dois fenômenos sintomáticos distintos: a exclusão; e, como seu desdobramento, a inclusão indevida e/ou ilegal.

Relativamente ao primeiro, o paradigma social que se instaurou nos países ocidentais após a revolução industrial clássica, período em que o pleno emprego era o objetivo almejado pelo Estado-Providência, encontra-se desestruturado. Hoje, testemunha-se o surgimento de uma sociedade que dicotomiza sua força produtiva entre aqueles que detêm um trabalho assalariado e os que se encontram fora da esfera empregatícia, ainda que apenas parcialmente.²²

²¹ Id. Ibid., p. 546.

²² FERREIRA, António Casimiro, op. cit., p. 269-271: Vejam-se alguns dados. Segundo informações da OIT, em 1997 aproximadamente 900 milhões de pessoas estavam sem emprego ou exercendo

Além de um quadro de exclusão global, fenômeno paralelo à ausência de empregos é o fato de que o ingresso no mundo do trabalho se processa com inobservância de padrões mínimos estabelecidos pelas normas de direito do trabalho, caracterizando a citada inclusão ilegal/indevida. Uma demonstração dessa ocorrência é fornecida pelos dados referentes ao trabalho infantil:

De acordo com estimativas da OIT, calcula-se que no início da década de oitenta 80 milhões de crianças trabalhariam em todo o mundo. Estimativas mais recentes apontam para valores situados entre os 200 e os 400 milhões de crianças trabalhadoras, o que significa em aumento brutal do trabalho infantil.²³

Tem-se, portanto, que a *crise do emprego* caracteriza-se por uma fusão de subemprego, trabalho aviltante e desemprego que assinala um intumescente número de vidas. Esta crise evidencia um conseqüência digno de citação: trata-se do desbaratamento da função tutelar ou protetiva do direito do trabalho. Ora, um dos objetivos deste direito é escudar a parte débil contra a absorção pelo poder econômico. Esta proteção, contudo, só se efetiva caso seja possível ao trabalhador disponibilizar o seu trabalho no mercado. “Nestes termos, quanto menor for a capacidade da oferta de trabalho, menor será a efectividade do direito do trabalho e mais fraca será a condição cidadã do trabalhador”.²⁴ A inefetividade das normas laborais gera o que se pode denominar *insegurança no emprego*.^{25 26}

O segundo aspecto resultante da globalização que contribui para descaracterizar o direito laboral clássico e as relações trabalhistas paradigmáticas deriva mais diretamente dessa crise do emprego. Os Estados, em virtude da crise, empreenderam um movimento legiferante rumo à concepção de dispositivos que

subempregos.²² Um ano depois, esse número atingiu algo em torno de 1 bilhão de trabalhadores, o que, à época, representava um terço da força de trabalho.²² Em dados percentuais, há registros de que a taxa de desemprego na União Européia, no ano de 2000, atingiu cerca de 8.6% da população. Nos Estados Unidos, no mesmo ano, essa taxa chegou a 4.2%, enquanto que no Japão o percentual foi de 4.8%

²³ FERREIRA, António Casimiro, op. cit., p. 269.

²⁴ Id. Ibid., p. 272.

²⁵ Id. Ibid., loc. cit.: “No quadro da nossa argumentação e, para além do risco de naturalização do desemprego, gostaríamos de sublinhar o que nos parece ser a principal conseqüência desse fenômeno [o desemprego] para o modelo clássico do direito do trabalho, ‘a da insegurança no emprego’”.

²⁶ Acrescenta GIDDENS, Anthony, *Sociologia*. 4ª ed., Porto Alegre: Artmed, 2005, p. 334: “Embora novos métodos de trabalho representem oportunidades instigantes para muitas pessoas, eles também podem gerar uma profunda ambivalência para outras, que se sentem presas em um mundo em descontrole [...]. Mudanças aceleradas podem ser desestabilizantes; trabalhadores em diversos tipos de ocupações sofrem agora com a **insegurança no emprego**, uma sensação de apreensão quanto à segurança futura de seu cargo e também de seu papel dentro do ambiente de trabalho”.

conceberam uma *política pública de emprego*, consubstanciada na diminuição dos custos da mão-de-obra, da abertura de postos de trabalho acessíveis aos jovens e da subvenção da contratação de pessoal através da redução de encargos trabalhistas.²⁷

O terceiro aspecto desarticulador originou o que se denominaria um *direito do emprego*, que é corolário da profusão de leis, descritas acima, cujo conteúdo está adstrito a remediar a desocupação. O trecho a seguir é suficiente para ilustrar o que se quer explicar:

De fato, esse período [que coincide com o momento da adoção da mencionada *política pública de emprego*] presenciou o crescimento de um corpo de disposições que delimitam a *periferia das relações de trabalho* ao tratar da formação e da colocação de pessoas procurando um emprego, mas também ao rearranjar subvenções públicas para contratar (regime de “contratos subvencionados”), ao rearranjar uma passagem a situações de inatividade ou atividade reduzida para os salarizados, ou ao tentar encorajar a criação de empresas ou atividades.²⁸

Como quarto aspecto descaracterizador do direito do trabalho clássico e da relação salarial típica do fordismo surge o *arrefecimento do espectro coletivo das relações laborais*.²⁹ Com efeito, tais relações vêm sofrendo uma constante diminuição em seu padrão coletivo, que pode ser atribuída, dentre outras causas, a modificações introduzidas nos modelos produtivos. Fala-se, especificamente, do trânsito de um paradigma de produção em massa, ou fordista, para o modelo pós-fordista, da produção ou especialização flexível. Um dos efeitos dessa transição sobre as relações laborais diz respeito às mudanças nas políticas de gerenciamento de recursos humanos das empresas, que passaram a privilegiar práticas individualistas e programas de cunho meritocrático, cujas recompensas têm por base indicadores de produtividade e assiduidade, destruindo o referencial coletivo dos trabalhadores. Outro efeito é a crise do movimento sindical, patente na diminuição dos quadros de sindicalização e na redução do índice de conflitualidade coletiva, cujo maior exemplo são as greves.³⁰

O quinto aspecto hasteado como desestruturador da fórmula tradicional em que se enquadram o direito e a relação de trabalho é identificado, por Antônio Casimiro Ferreira, como o *esbatimento do contrato de trabalho típico*. Contrato de trabalho típico

²⁷ JEAMMAUD, Antoine, op. cit., p. 13.

²⁸ Id. Ibid., p. 16.

²⁹ FERREIRA, Antônio Casimiro, op. cit., p. 273.

³⁰ Id. Ibid., p. 274 - 276.

é aquele que tem como características a indeterminação do prazo de duração e a proteção contra dispensa injustificada e arbitrária, e cuja inobservância destes limites gera sanções onerosas.³¹ Contudo, os mercados globalizados apresentam-se sobremaneira competitivos e, para que se estabeleça uma congruência entre as exigências da produção e a quantidade de mão-de-obra disponível, é preciso recorrer a formas anômalas de contratos individuais.³²

A anormalidade contratual decorre da transformação das típicas categorias legais típicas de tempo e de espaço de trabalho. O surgimento de novos institutos – tais como trabalho temporário, trabalho à chamada, emprego partilhado etc – e sua célere profusão vêm questionar a clássica normatização da jornada de trabalho.

Vários países, objetivando a criação de mais empregos, lançaram mão do encolhimento da jornada de trabalho, em conjunto com a proporcional diminuição salarial, de que é um bom exemplo a França, cuja Lei n. 2.000/37, no artigo 1º dispôs: “dans les établissements ou professions mentionnés à l'article L. 200-1, ainsi que dans les établissements artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, *la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine*”³³. O Brasil também instituiu o trabalho a tempo parcial (artigo 58-A, CLT), que possui horário semanal não excedente a 25 horas, dando permissão a que os empregados que laborassem por período igual ou inferior ao mencionado percebessem salário proporcionalmente abaixo do mínimo legal.

Quanto à tradicional concepção legal de espaço de trabalho, cujas modificações têm colaborado com o desenvolvimento da atipicidade do contrato individual de trabalho, é, mais uma vez, Casimiro Ferreira que oferece a explicação:

A opacidade do empregador real [...], entendida no sentido de dissimulação ou camuflagem da entidade empregadora [...], corresponde por sua vez a uma lógica de erosão das características típicas do espaço tradicional da empresa, como sucede na subcontratação, na prestação de serviços, nas empresas de trabalho temporário. Os novos sistemas de *puting out*, isto é, a difusão do trabalho feito à peça, trabalho no domicílio, teletrabalho, esbatem

³¹ MAGANO, Octavio Bueno. *Flexibilização do Direito do Trabalho*. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, Ano X, nº 116, fev. 1999, p. 5-12.

³² FERREIRA, Antônio Casimiro, op. cit., p. 277.

³³ Disponível em: <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=MESX9900090L>. Acesso em: 13 de Abril de 2007. Grifo nosso.

ainda mais a distinção entre o espaço doméstico e o espaço da produção que desde o começo caracterizou o modo de produção capitalista[...].³⁴

Vê-se, portanto, que as transformações ocorridas nas tradicionais modalidades de tempo e espaço de trabalho – concebidas em uma época em que as relações trabalhistas eram desenvolvidas nas indústrias – ensejam o esbatimento do contrato de trabalho típico, que se constitui como o quinto aspecto descaracterizador do paradigma fordista de direito e relação laborais, impulsionado pelos fenômenos globalizantes da economia.

O sexto aspecto descaracterizador do direito laboral clássico e de suas relações será analisado separadamente, no tópico seguinte.

5 Flexibilização do Direito Laboral

Como sexto e último aspecto que contribui para a decomposição do direito laboral paradigmático e da relação de trabalho endêmica ao compromisso fordista sobressai fenômeno que, nos últimos tempos, tem sido colocado sob intenso debate: *a flexibilização trabalhista*. Zoraide Amaral a define como “processo de ajustamento do direito do trabalho às atuais realidades da sociedade pós-industrial”.³⁵ Para Rapport Dahrendorf, “é a capacidade dos indivíduos na economia e em particular no mercado de trabalho de renunciar a seus costumes e adaptar-se às novas circunstâncias”.³⁶

Outra definição é dada por Luiz Carlos Amorim Robortella:

Definimos a flexibilização do direito do trabalho como o instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para a eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social.³⁷

Em verdade, o Direito do Trabalho clássico é dotado de rigidez e generalidade.³⁸, consistindo aquela no fato de ser ele aplicável a pessoas que se

³⁴ FERREIRA, Antônio Casimiro, op. cit., p. 278.

³⁵ SOUZA, Zoraide Amaral de, op. cit., p.57.

³⁶ DAHRENDORF, Rapport apud BARROS JR., Cássio Mesquita. *Flexibilização no Direito do Trabalho*. Trabalho e Processo, Rio de Janeiro, nº 2, p. 44, set. 1994.

³⁷ ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. O Moderno Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1994 apud CARVALHO, José Otávio Patrício. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, v. 12, nº 135, set. 2000, p. 12-18.

³⁸ MAGANO, Octavio Bueno. *Flexibilização do Direito do Trabalho*. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, Ano X, nº 116, fev. 1999, p. 5.

encontram em uma mesma condição social, qual seja, a de trabalhador ou operário. A rigidez se explica pela constatação de que o trabalhador subordinado representa o lado mais tênue do liame contratual, sendo hipossuficiente e carecedor de tutela estatal, o que se faz com a imposição de normas imperativas, rígidas e inderrogáveis por decisão das partes contratantes.

A segunda metade do século XX, sobretudo a partir da década de 1970 – fase em que a crise do petróleo ocasionou o declínio da atividade econômica na maioria dos países desenvolvidos e teve reflexo direto no mercado de trabalho – testemunhou acontecimentos que privaram o direito laboral clássico dessas duas características, principalmente no que respeita à sua rigidez, colaborando para flexibilizá-lo. Um fator que concorreu despojá-lo de sua firmeza e generalidade tornou-se conhecido pelos cognomes *terceira revolução industrial* ou *revolução tecnológica*, que remonta a uma série de inovações e aperfeiçoamentos na área da robótica, telecomunicação, microinformática e microeletrônica que vêm causando bruscas transformações nos processos de produção das empresas e indústrias, bem como abalando o processo de realização do trabalho e gerando desemprego. Nos países membros da Comunidade Econômica Européia, por exemplo, de 1973 a 1980, a taxa de desemprego dobrou.³⁹

Um segundo fator que pode se arvorar em causa da mitigação do rigor da normatividade laboral, e ocasionar sua conseqüente flexibilidade, está associado à *reestruturação empresarial*.⁴⁰ Decorre da inserção, na estrutura das empresas, de conquistas proporcionadas pela revolução tecnológica que modificaram a organização do processo de trabalho, apresentando várias vertentes, tais como *redução de cargos e funções*, que, além de advir do encolhimento no número de postos de trabalhos gerado pelos aperfeiçoamentos tecnológicos, ganhou consistência na concepção gerencial de trabalhador flexível e multifuncional, a qual preconiza a atribuição de tarefas laborativas, antes desempenhadas por várias pessoas, a somente um obreiro.

O terceiro fator que veio a influir na alteração das normas trabalhistas, no sentido de abrandar sua rigidez, se identifica com a *acentuação da concorrência capitalista*. corre, especialmente, em virtude da inclusão das economias nacionais no

³⁹ ROMITA, Arion Sayão. *A Globalização da Economia e o Poder dos Sindicatos*. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, Ano X, nº 124, out. 1999, p. 14.

⁴⁰ DELGADO, Maurício Godinho, op. cit., p. 220.

panorama internacional, e produz o efeito de perturbar o desempenho das empresas e indústrias, submetidas a uma competitividade predatória⁴¹.

Esses fatores conjugados – embora, frise-se, não sejam os únicos – cooperaram com o crepúsculo do primado do emprego, dando ensejo à retração do número de postos de trabalho assalariado. Para reduzir o desemprego e de evitar maiores dispensas, os interlocutores sociais decidiram entrar em acordo sobre um pacote de medidas corporificadas na redução do horário de trabalho, diminuição de salários, contratação a tempo parcial, eliminação ou abrandamento da estabilidade. Atenuou-se, com tais iniciativas, a rigidez das normas trabalhistas, assim como sua generalidade ficou prejudicada, já que surgiram novos tipos contratuais juslaborais não enquadráveis nos antigos arquétipos positivados pela legislação tradicional.

Por causa da diversidade de medidas adotadas com o intuito de mitigar as conseqüências das transformações operadas no cenário econômico mundial, fala-se, atualmente, em modalidades de flexibilização. Antoine Jeammaud, dissertando sobre a experiência vivida pela França, aduz que, neste país, os casos típicos de flexibilização se resumiam em um conjunto de reivindicações do meio patronal identificáveis com a tentativa de se modificar as condições legais ou convencionais de utilização da mão-de-obra.⁴²

Considerando a experiência brasileira, podem ser mencionados alguns institutos recém introduzidos no ordenamento pátrio que contribuíram com o desgaste da hirteza das normas trabalhistas. Um desses casos típicos reflete-se na flexibilização da jornada de trabalho. A primeira alteração se deu com a lei 9.601/98, que instituiu o contrato por prazo determinado e possibilitou a criação do banco de horas. “O objetivo do legislador foi facilitar [...] a utilização da força de trabalho permanente [...] sem pagamento dos acréscimos devidos por horas extras, compensando os excedentes de determinados períodos com a redução de serviços em outros”.⁴³

Outra modificação da jornada ocorreu, também, com a instituição, pela Medida Provisória 1.709/98, do contrato a tempo parcial, a que já nos referimos anteriormente.

⁴¹Id. Ibid., p. 230.

⁴²JEAMMAUD, Antoine, op. cit., p. 17.

⁴³PINTO, Almir Pazzianoto. *Flexibilização da Jornada*. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, Ano X, nº 121, jul. 1999, p. 5.

Uma terceira modalidade de flexibilização refere-se à permissão de redução do salário por meio de acordo ou convenção coletiva, conforme dispõe o artigo 7º, inciso VI da Constituição Federal. A subcontratação, mais conhecida como *terceirização*, é, conforme Bueno Magano, também um caso típico de flexibilidade das normas trabalhistas. Consiste em um processo pelo qual as atividades empresariais são descentralizadas para que sejam executadas por outros prestadores de serviços e não mais por uma única instituição.⁴⁴

Portanto, a flexibilização das normas laborais em conjunto com os outros aspectos estudados – a crise do emprego, o arrefecimento do espectro coletivo das relações laborais, as políticas públicas de emprego, o esbatimento do contrato de trabalho típico e a afirmação de um direito do emprego – constituem os elementos de ruptura do direito do trabalho clássico e das relações laborais assentadas sobre o pacto fordista.

6 Conclusão: concepções propositivas sobre o futuro do direito do trabalho

As bases que deram azo ao surgimento do paradigma clássico de regulação social moderno foram construídas a partir da ocorrência de uma revolução operada nos meios de produção, que contribuiu para o aparecimento do trabalho assalariado e a passagem de uma sociedade agrícola para outra preponderantemente industrial. As normas que caracterizavam este complexo jurídico trabalhista tinham como finalidade dispensar proteção ao trabalhador que participava de um vínculo contratual de caráter oneroso, subordinado, pessoal e contínuo, isto é, o empregado.

Ocorre que, mudanças econômicas, políticas e sociais operadas em nível mundial ocasionaram uma drástica diminuição no número de pessoas que dispunham dessa particular modalidade de trabalho, ao mesmo tempo em que fizeram pulular relações jurídicas laborais dissímeis. Estas permaneceram no lado externo da esfera protetiva do arcabouço jurídico-laboral e, por isso, tornaram-se responsáveis pelo desencadeamento de um processo de descaracterização do direito trabalhista, cujos diferentes aspectos colocaram em causa o grau de efetividade desta estrutura legislativa. Constatou-se, então, que o tradicional direito do trabalho perdeu legitimidade, vez que

⁴⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, op. cit. p. 264.

seu objeto de regulação resultou diminuto, a ponto de fazer com que suas normas tutelassem apenas uma pequena parcela dos que integravam o mercado de trabalho.

Desse modo, perante a consignação de que, contemporaneamente, encontra-se o direito do trabalho com um reduzido grau de efetividade normativa em razão das transformações impulsionadas pela marcha globalizante da economia, cabe uma indagação: legitimar-se-ia a concepção de que o trânsito fatal a um novel sistema juslaboral incluiria a infausta realidade caracterizada por menos e inferiores direitos?

O mestre Casimiro Ferreira responde negativamente ao oferecer algumas opções estratégicas que serviriam a uma ação transformadora do direito e das relações laborais conducente a uma nova ordem social equilibrada e não necessariamente pior do que aquela que foi instituída com o compromisso fordista.⁴⁵ A primeira opção diz respeito ao estabelecimento de um padrão mínimo de direitos, consistentes na eliminação do trabalho infantil, na extinção da discriminação de qualquer trabalho ou ocupação, na abolição do trabalho forçado e no efetivo reconhecimento da liberdade sindical e do direito de negociação.⁴⁶

A segunda opção radica na necessidade que se tem de assegurar um democrático diálogo social por meio da participação e representação dos trabalhadores, reconstruindo-se o movimento sindical.⁴⁷ Acrescenta Boaventura de Sousa Santos que:

É necessário reconstruir as políticas de antagonismo social de modo a conferir ao sindicalismo um novo papel na sociedade, um sindicalismo mais político, menos sectorial e mais solidário, um sindicalismo de mensagem integrada e alternativa civilizacional, onde tudo liga com tudo: trabalho e meio ambiente; trabalho e sistema educativo; trabalho e feminismo; trabalho e necessidades sociais e culturais de ordem colectiva; trabalho e Estado-Providência; trabalho e terceira idade; etc. Em suma, a acção reivindicativa não pode deixar de fora nada do que afecte a vida dos trabalhadores e dos cidadãos em geral.⁴⁸

Por fim, impera a concepção de que os direitos do trabalho devem suplantar a esfera da legalidade jurídico-trabalhista e ser estendidos a todos os trabalhadores, não importando se laboram na ala estruturada da economia ou em seu lado informal, se são

⁴⁵ FERREIRA, António Casimiro, op. cit., p. 289.

⁴⁶ Id. Ibid. loc. cit.

⁴⁷ Id. Ibid., p. 291-292.

⁴⁸ SANTOS, Boaventura de Sousa apud Id. Ibid., p. 291.

autônomos, domiciliários etc. Para que se produza justiça social, toda a universalidade laborativa tem de estar coberta de proteção e direitos.

Destarte, no que toca à ordem juslaboral e suas relações, não se deve permitir que o presente consiga turvar a vista a tal ponto que conduza à dedução de que o porvir tem, necessariamente, de apresentar um horizonte mais atro do que um pretérito de consolidação de conquistas sociais. Em vias de conclusão, exprimindo o sentimento de confiança na afirmação de uma ordem trabalhista melhor do que aquela que foi estabelecida no âmbito do compromisso fordista, reiteram-se as palavras de Casimiro Ferreira ao asseverar que “o nosso entendimento é que devemos estar disponíveis para empreender o esforço de reinventar e reconstruir os modelos de relações laborais e de direito do trabalho”.⁴⁹

REFERÊNCIAS

- AROUCA, José Carlos. *O Sindicato em um Mundo Globalizado*. São Paulo: LTr, 2003.
- BARROS JR., Cássio Mesquita. *Flexibilização no Direito do Trabalho*. Revista Jurídica Trimestral Trabalho e Processo, Rio de Janeiro, nº 2, set. 1994, p. 42-54.
- CARVALHO, José Otávio Patrício. *Flexibilização e Alternativas Salariais*. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, v. 12, nº 135, set. 2000, p. 12-18.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Globalização e Hegemonia: cenários para a desconstrução do primado do trabalho e do emprego no capitalismo contemporâneo*. Revista Ltr Legislação do Trabalho, São Paulo, ano 69, maio, 2005, p. 539-548.
- _____. *O fim do trabalho e do emprego no capitalismo atual: realidade ou mito?* Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, Ano 31, nº 120, out./dez. 2005, p.213-244.
- FERREIRA, António Casimiro. *Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (Re) pensar o direito das relações laborais*. In: SANTOS, Boaventura de Souza (Org.). *A Globalização e as ciências sociais*. 2ª ed., São Paulo: Cortez, 2002.
- FONSECA, João Bosco Leopoldino da. *Globalização e Direito do Trabalho*. Revista TST, Brasília, vol. 65, n. 1, out/dez., 1999, p. 210-222.
- GIDDENS, Anthony. *As conseqüências da modernidade*. São Paulo: Editora Unesp, 1991.
- _____. *Sociologia*. 4ª ed., Porto Alegre: Artmed, 2005.
- HALL, Stuart. *A identidade cultural na pós-modernidade*. 6º ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

⁴⁹ Id. Ibid., p. 287.

JEAMMAUD, Antoine. “Direito do trabalho em transformação: tentativa de avaliação”. In: JEAMMAUD, Antoine et. alli (Org.). *Trabalho, cidadania & magistratura*. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2000, p. 1-30.

MAGANO, Octavio Bueno. *Flexibilização do Direito do Trabalho*. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, Ano X, nº 116, fev. 1999, p. 5-12.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 31º ed. São Paulo: LTr, 2005.

OLIVEIRA, Oris de. *A formação técnico-profissional na relação de emprego no direito brasileiro*. Revista Ltr Legislação do Trabalho, São Paulo, ano 68, abr., 2004, p. 396-404.

PINTO, Almir Pazzianoto. *Flexibilização da Jornada*. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, Ano X, nº 121, jul. 1999, p. 5-7.

ROMITA, Arion Sayão. *A Globalização da Economia e o Poder dos Sindicatos*. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, Ano X, nº 124, out. 1999, p. 5-17.

SANTOS, Boaventura de Sousa. “Os Processos da Globalização”. In: SANTOS, Boaventura de Souza (Org.). *A Globalização e as ciências sociais*. 2ª ed., São Paulo: Cortez, 2002.

SOUZA, Zoraide Amaral de. “Os Impactos da Internet nas Relações de Trabalho”. In: SILVA JUNIOR, Roberto Roland Rodrigues (Coord.). *Internet e Direito – Reflexões Doutrinárias*. Lúmen Júris, Rio de Janeiro, 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 17º ed., vol. I. São Paulo: LTr, 1997.