
The background of the book cover is a dark blue-green gradient. It features a pattern of binary code (0s and 1s) in a lighter shade. Overlaid on this are several golden gears of various sizes, some clustered together on the left side and others scattered. A network of black lines connects several dark blue nodes, resembling a neural network or a complex web. The title is written in white, bold, sans-serif font, centered in the upper half of the cover.

A Quarta Revolução Industrial e a Reforma Trabalhista: impactos nas Relações de Trabalho no Brasil

Organizadores
Cássio da Silva Calvete
Carlos Henrique Horn


cirkula



**A Quarta
Revolução
Industrial e a
Reforma
Trabalhista:
impactos nas Relações
de Trabalho no Brasil**

**Organizadores
Cássio da Silva Calvete
Carlos Henrique Horn**

Copyright © Editora CirKula LTDA, 2020.

1º edição - 2020

Revisão, Normatização e Edição: Mauro Meirelles

Diagramação e Projeto Gráfico: Mauro Meirelles

Capa e Ilustrações: CirKula

Tiragem: 300 exemplares impressos

500 exemplares para distribuição on-line.

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO-CIP

Q1 A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil / Organizadores: Cássio da Silva Calvete, Carlos Henrique Horn; Prefácio Carmen Izabel Centena Gonzalez. – 1.ed. – Porto Alegre: CirKula, 2020.
424 p.: il.

ISBN: 978-65-991785-0-4

1. Reforma trabalhista – Brasil. 2. Relações de trabalho. 3. Movimento sindical. 4. Direito do trabalho. 5. Terceirização. 6. Imigrantes – Mercado de trabalho. I. Calvete, Cássio da Silva. II. Horn, Carlos Henrique. III. Gonzalez, Carmen Izabel Centena.

CDU: 331(81)

Bibliotecária responsável: Jacira Gil Bernardes – CRB 10/463

Todos os direitos reservados à Editora CirKula LTDA. A reprodução não autorizada desta publicação, no todo ou em parte, constitui violação de direitos autorais (Lei 9.610/98).


Editora CirKula

Av. Osvaldo Aranha, 522 - Bomfim

Porto Alegre - RS - CEP: 90035-190

e-mail: editora@circula.com.br

Loja Virtual: www.livrariacirkula.com.br



A Quarta Revolução Industrial e a Reforma Trabalhista: impactos nas Relações de Trabalho no Brasil

Porto Alegre, 2020

**Organizadores
Cássio da Silva Calvete
Carlos Henrique Horn**

CONSELHO EDITORIAL

César Alessandro Sagrillo Figueiredo

José Rogério Lopes

Jussara Reis Prá

Luciana Hoppe

Marcelo Tadvald

Mauro Meirelles

CONSELHO CIENTÍFICO

Alejandro Frigerio (Argentina) - Doutor em Antropologia pela Universidade da Califórnia, Pesquisador do CONICET e Professor da Universidade Católica Argentina.

André Luiz da Silva (Brasil) - Doutorado em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e professor do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Humano da Universidade de Taubaté.

Antonio David Cattani (Brasil) - Doutor pela Universidade de Paris I - Panthéon-Sorbonne, Pós-Doutor pela Ecole de Hautes Etudes en Sciences Sociales e Professor Titular de Sociologia da UFRGS.

Arnaud Sales (Canadá) - Doutor d'État pela Universidade de Paris VII e Professor Titular do Departamento de Sociologia da Universidade de Montreal.

Cíntia Inês Boll (Brasil) - Doutora em Educação e professora no Departamento de Estudos Especializados na Faculdade de Educação da UFRGS.

Daniel Gustavo Mocelin (Brasil) - Doutor em Sociologia e Professor Adjunto da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Dominique Maingueneau (França) - Doutor em Linguística e Professor na Universidade de Paris IV Paris-Sorbonne.

Estela Maris Giordani (Brasil) - Doutora em Educação, Professora Associada da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e pesquisadora da Antonio Meneghetti Faculdade (AMF).

Hilario Wynarczyk (Argentina) - Doutor em Sociologia e Professor Titular da Universidade Nacional de San Martín (UNSAM).

José Rogério Lopes (Brasil) - Doutor em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e Professor Titular II do PPG em Ciências Sociais da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos).

Ileizi Luciana Fiorelli Silva (Brasil) - Doutora em Sociologia pela FFLCH-USP e professora da Universidade Estadual de Londrina (UEL).

Leandro Raizer (Brasil) - Doutor em Sociologia e Professor da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Luís Fernando Santos Corrêa da Silva (Brasil) - Doutor em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul e Professor do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar Ciências Humanas da UFFS.

Lygia Costa (Brasil) - Pós-doutora pelo Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano e Regional da Universidade Federal do Rio de Janeiro, IPPUR/UFRJ e professora da Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas (EBAPE) da Fundação Getúlio Vargas (FGV).

Maria Regina Momesso (Brasil) - Doutora em Letras e Linguística e Professora da Universidade do Estado de São Paulo (UNESP).

Marie Jane Soares Carvalho (Brasil) - Doutora em Educação, Pós-Doutora pela UNED/Madrid e Professora Associada da UFRGS.

Mauro Meirelles (Brasil) - Doutor em Antropologia Social e Pesquisador do Laboratório Virtual e Interativo de Ciências Sociais (LAVIECS/UFRGS).

Silvio Roberto Taffarel (Brasil) - Doutor em Engenharia e professor do Programa de Pós-Graduação em Avaliação de Impactos Ambientais em Mineração do Unilasalle.

Stefania Capone (França) – Doutora em Etnologia pela Universidade de Paris X- Nanterre e Professora da Universidade de Paris X-Nanterre.

Thiago Ingrassia Pereira (Brasil) - Doutor em Educação e Professor do Programa de Pós-Graduação Profissional em Educação da UFFS e do Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas da UFFS.

Wrana Panizzi (Brasil) - Doutora em Urbanisme et Amenagement pela Universite de Paris XII (Paris-Val-de-Marne), em Science Sociale pela Université Paris 1 (Panthéon-Sorbonne) e Professora Titular da UFRGS.

Zilá Bernd (Brasil) - Doutora em Letras e Professora do Programa de Pós-Graduação em Memória Social e Bens Culturais da Universidade LaSalle.

SUMÁRIO

- 11 **Prefácio**
Carmen Izabel Centena Gonzalez
- 13 **Apresentação**
Cássio da Silva Calvete, Carlos Henrique Horn

PARTE I DA REFORMA TRABALHISTA

- 19 **Aspectos econômicos e sociais da Reforma Trabalhista: suas causas e possíveis consequências**
Almiro Eduardo de Almeida
- 43 **Consequências da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 sobre a normatização coletiva do trabalho**
Silvio Eduardo Fontana Boff, Carlos Henrique Horn
- 71 **Terceirização, a livre iniciativa e a dignidade humana do trabalhador: um comentário sobre o voto do Ministro Barroso, relator da ADPF 324**
Fernanda Palombini Moralles, Carlos Henrique Horn
- 95 **A terceirização ilimitada de mão de obra: gestão do trabalho que perpetra o assédio moral nas relações de emprego**
Fábio Alves dos Santos, Anelise Manganelli
- 131 **A leitura econômica do desprestígio do emprego e dos sindicatos nas decisões do STF**
Gilberto Souza dos Santos, Cinara Rosenfield
- 171 **O Modelo Sindical Brasileiro e a Reforma Trabalhista**
Raquel Gibrowski Faé
- 201 **A reestruturação das organizações dos trabalhadores: Reforma Trabalhista e Indústria 4.0**
Élido Martins Costa Moreira, Cássio da Silva Calvete

PARTE II DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

- 241 **Revolução Tecnológica e Reforma Trabalhista: fim dos empregos no Brasil?**
Fábio Rosa, Cássio da Silva Calvete
- 261 **Direito do trabalho, reestruturação produtiva e neoliberalismo**
Frederico Burger, Fernando Coutinho Cotanda
- 285 **A desestruturação do viver-junto no trabalho e o aparecimento de comportamento suicida: uma reflexão sobre o teletrabalho**
Michele Darlise Kappel, Álvaro Roberto Crespo Merlo
- 319 **A Advocacia na Era da Revolução 4.0**
Jefferson dos Santos Alves
- 335 **Os imigrantes no mercado de trabalho brasileiro**
Cristiano De Col Castilhos, Janice Dornelles de Castro
- 353 **Os princípios do capitalismo consciente aplicados na valorização do capital humano como estratégia de competitividade e lucratividade**
Alethea Previato Costa, Hélio Henkin
- 385 **A relação entre Educação, Desenvolvimento Econômico e Mercado de Trabalho no Brasil**
Roberto Carlos Duarte, Naira Lisboa Franzoi
- 407 **Projeto de Curso de Especialização em Relações do Trabalho**
- 421 **Sobre os Autores**

PREFÁCIO

Carmen Izabel Centena Gonzalez¹

No alvorecer do capitalismo moderno, a ética do trabalho domesticou corpos e almas para o cumprimento dos interesses da indústria nascente. Por um lado, de acordo com o liberalismo utópico, apoiou-se no prestígio discursivo da racionalidade científica, em conformidade com a qual estaria concorrendo, generosamente, para o lúdico propósito do progresso geral da humanidade. Nas igrejas, por outro lado, e com respaldo na legislação penal, embalou sermões de resignação do trabalhador ao assalariamento e a condições degradantes de trabalho.

A cruzada pela ética do trabalho, segundo Bauman², erigiu-se como batalha para obrigar os trabalhadores a aceitarem, em homenagem à nobreza do trabalho, uma vida que nem era nobre nem se ajustava a seus princípios morais.

A labilidade do vínculo laboral – sua provisoriedade e intermitência – e a miserabilidade das prestações salariais, então, precipitaram o processo de organização, como classe, dos trabalhadores relegados à beira da desfiliação social³.

Do amadurecimento desse processo, com o tempo, no âmbito do fordismo central, resultou a gradual afirmação da estatalidade social e, com ela, a consolidação de um paradigma particular de emprego.

Tal paradigma ancorou-se na estabilidade do contrato, na indeterminação de seu prazo, no cumprimento de jornadas completas e no aumento da renda salarial.

Foi justo quando o trabalho revestiu a condição de marco indelével de certeza social que, no afã de recuperar sua vocação expansiva, o capital lançou mão, a partir de meados dos anos 1970, de reação fadada a suscitar o fenômeno contemporâneo da precarização laboral.

¹ Diretora da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (2018-2019).

² BAUMAN, Z. **Trabajo, Consumismo y Nuevos Pobres**. Barcelona: Gedisa, 2017.

³ HOBBSAWN, E. **A Era das Revoluções (1789 – 1848)**. São Paulo: Paz e Terra, 2014.

Castel⁴ (2010, p. 593) deteve-se na questão, de gravidade acentuada no capitalismo periférico, nos termos a seguir transcritos:

Foram necessários séculos de sacrifício, de sofrimentos e de exercício da coerção – a força da legislação e dos regulamentos, a coerção da necessidade e também da fome – para fixar o trabalhador em sua tarefa e nela conservá-lo através de um leque de “vantagens sociais” que vão qualificar um status constitutivo da identidade social. É no momento em que a civilização do trabalho parece impor-se definitivamente sob a hegemonia da condição do assalariado que o edifício racha, repondo na ordem do dia a velha obsessão popular de ter que viver com o que se ganha a cada dia.

Os artigos que integram o presente volume incidem sobre o trabalho alusivo à hegemonia socioeconômica do neoliberalismo. Um trabalho cujo aviltamento do preço e das condições de prestação desafia a dignidade humana, justificando o diagnóstico de Standing⁵ acerca de sua remercantilização.

Tais artigos afiguram-se distribuídos nas duas partes componentes do livro: a primeira focada nos contornos e nas consequências da edição da Lei 13.467/2017 no Brasil; e a segunda ligada aos impactos da *Quarta Revolução Industrial* sobre o mundo laboral.

A atualidade dos temas – estendidos, por exemplo, da crise sindical à terceirização; da *Revolução 4.0* ao assédio moral; e do labor por plataformas ao teletrabalho – e a acuidade porque abordados conferem à leitura o signo de sua imprescindibilidade.

Em um contexto de crescente e agônica instrumentalização do homem e da natureza, a recuperação de uma *economia para a vida*, na feliz expressão de Hinkelammert e Mora Jiménez⁶, demanda a projeção de um olhar crítico sobre a realidade.

Desse olhar, em boa hora, não se privaram os artífices da presente obra coletiva.

4 CASTEL, R. *As Metamorfoses da Questão Social – Uma Crônica do Salário*. Petrópolis: Vozes, 2010.

5 STANDING, G. *El precariado: una nueva clase social*. Barcelona: Pasado & Presente, 2018.

6 HINKELAMMERT, F.; MORA JIMÉNEZ, H. *Hacia una Economía para la Vida*. San José, Costa Rica: DEI, 2005.

APRESENTAÇÃO

Este livro é produto de um processo de aprendizado com muita leitura, reflexão e debate ocorrido no Curso de Especialização em Relações de Trabalho ao longo de dois intensos anos de atividades, em 2018 e 2019. Trata-se de uma reedição, com atualizações, do que ocorreu em 2009 e 2010 e, tal qual o primeiro curso, foi fruto de uma parceria da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS com a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

A motivação para a reedição do curso veio da necessidade de aprofundar os estudos sobre as mudanças que estão ocorrendo no mundo do trabalho e assim enfrentar os novos desafios. As transformações são múltiplas e de grande magnitude e se apresentam em três dimensões: locais, nacionais e globais. A começar pelas mudanças ocorridas nos locais de trabalho com a introdução de novas tecnologias e processos de trabalho da chamada Quarta Revolução Industrial. Esse fenômeno impacta na mudança do conteúdo do trabalho das ocupações existentes, no surgimento de novas ocupações e na extinção de outras tantas. Associado a isso, a ideologia neoliberal ganha fôlego e pressiona pelo desmonte do Estado de Bem-estar Social e precarização das condições de trabalho. Em nível nacional, esses fenômenos se concretizam na mudança da legislação operada pela Reforma Trabalhista de 2017, e continuada na Medida Provisória 905 de 2019, na Lei de Liberdade Econômica, na supressão de Normas Regulamentadoras e em tantas outras disposições.

Essas mudanças são observadas em todos os países, em maior ou menor medida, mas no Brasil elas vêm ocorrendo de forma acelerada e profunda desde 2017. Desmontando o nosso ainda frágil Estado de Bem-estar Social, tornando mais precárias as condições de trabalho, debilitando a fiscalização, fragilizando o movimento sindical e constrangendo a Justiça do Trabalho.

Para entendermos as consequências dessas mudanças e conhecermos os seus resultados é que resolvemos publicar este livro com o resultado de nossas reflexões. O livro está estruturado em quatorze capí-

tulos altamente complementares que estão divididos em duas partes. A Parte I reúne os artigos que fazem referência mais direta aos impactos da Reforma Trabalhista no mundo do trabalho e a Parte II os estudos que abordam os impactos da Quarta Revolução Industrial nas relações trabalhistas. Também compõem o livro esta apresentação, um prefácio e, como anexo, a estrutura pedagógica do Curso de Relações de Trabalho.

A Parte I é composta por sete capítulos e começa com o texto de Almiro Eduardo de Almeida, o qual faz uma acurada análise da Reforma Trabalhista, apontando a magnitude das mudanças e de seus impactos econômicos e sociais. Na sequência, Silvio Eduardo Fontana Boff e Carlos Henrique Horn abordam com mais profundidade os impactos da Reforma na normatização coletiva do trabalho. O terceiro e o quarto capítulos são dedicados a analisar os efeitos da terceirização na subjetividade do trabalhador terceirizado. Fernanda Palombini Moralles e Carlos Henrique Horn fazem essa reflexão a partir do voto do Ministro Roberto Barroso na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324 (ADPF 324) e Fábio Alves dos Santos e Anelise Manganelli se dedicam à análise do assédio moral nesse tipo de vínculo. Os três últimos capítulos da Parte I abordam a questão sindical. Gilberto Souza dos Santos e Cinara Rosenfield fazem a discussão dos impactos da Reforma no Movimento Sindical; eles direcionam sua análise à legitimação das reformas conferidas pelo Poder Judiciário e, em especial, às decisões do Supremo Tribunal Federal em matéria de relações de trabalho e de Direito Coletivo de Trabalho. No sexto capítulo, Raquel Gibrowski Faé analisa os impactos na estrutura do modelo sindical brasileiro. Encerrando a Parte I, no sétimo capítulo, Éldo Martins Costa Moreira e Cássio da Silva Calvete direcionam suas reflexões para as possibilidades de estruturação e ação do Movimento Sindical brasileiro para o enfrentamento dos desafios atuais impingidos pela Reforma Trabalhista e pela Quarta Revolução Industrial.

A Parte II começa com o capítulo de Fábio Rosa e Cássio da Silva Calvete que direcionam seus esforços para entender a imbricação entre a Revolução Tecnológica em curso e a Reforma Trabalhista, e seus impactos no mundo do trabalho. Nessa mesma linha, está o texto escrito por Frederico Burger e Fernando Coutinho Cotanda. Os três capítulos subsequentes discorrem sobre aspectos mais específicos da Quarta Revolução Industrial. Michele Darlise Kappel e Álvaro Roberto Merlo analisam os impactos do teletrabalho na saúde mental do trabalhador. Jefferson

dos Santos Alves concentra seus esforços para entender os impactos das tecnologias na advocacia e Cristiano de Col Castilhos e Janice Dornelles de Castro, por sua vez, discorrem sobre a forma de inserção dos imigrantes no mercado de trabalho brasileiro. Os dois últimos capítulos da Parte II refletem sobre a importância da educação diante das transformações em curso. No capítulo 13, Alethea Previato Costa e Hélio Henkin tratam da valorização do capital humano como estratégia de competitividade e lucratividade das empresas e, no capítulo 14, Roberto Carlos Duarte e Naira Lisboa Franzoi apontam para a inter-relação entre educação, desenvolvimento econômico e mercado de trabalho no Brasil.

Esperamos propiciar uma leitura agradável e que os textos aqui expostos contribuam efetivamente para que possamos encontrar alternativas para a construção de um mundo do trabalho mais igualitário, que propicie inserções mais prazerosas e que seja um espaço de emancipação do trabalhador em direção a uma sociedade inclusiva e acolhedora.

Cássio da Silva Calvete

Professor de Economia da UFRGS e Coordenador do Curso de
Especialização em Relações de Trabalho

Carlos Henrique Horn

Professor de Economia da UFRGS e Vice-Coordenador do Curso
de Especialização em Relações de Trabalho

The background features a complex, layered design. At the top, there are faint, vertical columns of binary code (0s and 1s). Below this, a network of dark, curved lines connects several dark, circular nodes, resembling a neural network or a data flow diagram. In the bottom-left corner, there is a cluster of various-sized, metallic-looking gears of different colors (shades of grey and brown) that appear to be interlocking. The overall color palette is monochromatic, consisting of various shades of grey and white.

Parte I

Da Reforma Trabalhista

ASPECTOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DA REFORMA TRABALHISTA: SUAS CAUSAS E POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS

Almiro Eduardo de Almeida

Mostrar a realidade tal como ela é e não tal como é apresentada pelo poder constitui a subversão mais autêntica. Apenas a verdade é revolucionária.

Jean-François Brient, *A servidão moderna* [2009]

Introdução¹

Em 11 de novembro de 2017 entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017, que ficou conhecida como Reforma Trabalhista. A referida lei altera, acrescenta ou revoga cento e seis artigos da CLT; cinco artigos da Lei nº 6.019/1974; um artigo da Lei nº 8.036/1990, dois artigos da Lei nº 8.212/1991 e ainda revoga um artigo da Medida Provisória nº 2.226/2001, “a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho”, como refere a sua ementa.

A Reforma ainda é recente, tendo entrado em vigor há apenas dois anos (11 de novembro de 2017). Justamente por isso, ainda há uma carência de estudos sobre ela, que considerem suas múltiplas dimensões e efeitos potenciais e efetivos. A intenção da presente pesquisa é estudar as justificativas determinantes e possíveis consequências econômicas e sociais da Reforma. Os seus defensores sustentam que ela foi necessária para a geração de empregos e o aumento da segurança jurídica nas relações de trabalho, pressupostos necessários para que o país pudesse sair da crise econômica que enfrenta(va). A pretensão do presente estudo é analisar a validade de tais argumentos, ou seja, se uma reforma trabalhista marcadamente supressora de direitos é capaz de fomentar a geração de empregos

¹ Esse artigo se beneficiou das contribuições do orientador Professor André Moreira Cunha. Professor associado da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Doutor em Ciências Econômicas pela Universidade Estadual de Campinas. Pós Doutor pela Universidade de Cambridge.

e aumentar a segurança jurídica; bem como, passados dois da entrada em vigor da lei, verificar a real ocorrência (ou não) de tais fatos.

A pesquisa será realizada especialmente sob o método dedutivo. Adotar-se-á, também, a análise de indicadores de institutos de pesquisa sobre os níveis de emprego e desemprego e indicativos correlatos relacionados a dados influenciados pela Reforma, especialmente para verificar as consequências econômicas e sociais por ela até aqui alcançadas.

O artigo inicia com a busca das causas econômicas e sociais que levaram à aprovação da Reforma Trabalhista. Em seguida, trataremos ainda que brevemente, do trâmite do processo legislativo de sua aprovação e da estrutura da Lei, apresentando os principais eixos temáticos e as principais alterações ocorridas. A última parte do trabalho será destinada à análise das consequências econômicas e sociais verificadas nesses dois anos de vigência da Reforma.

Adverte-se o leitor, desde já que o presente estudo considera apenas as consequências econômico-sociais da Reforma a curto prazo (no período de dois anos da vigência da alteração legislativa). A análise a curto prazo não se mostra, entretanto, desprezível, uma vez que, antes da entrada em vigor da Reforma, seus defensores sustentavam que ela deveria gerar dois milhões de empregos, ou até mais, no prazo de (apenas) dois anos². Na verdade, a análise das consequências a curto prazo de medidas tão drásticas como a reforma trabalhista se mostra extremamente relevante pois, parafraseando um renomado economista, a longo prazo, poderemos estar todos mortos, especialmente se considerarmos os possíveis efeitos nefastos da Reforma Trabalhista. Mas iniciemos por suas causas.

Causas econômicas e sociais da aprovação da Reforma Trabalhista

O principal argumento para a aprovação de uma lei que altera mais de cem artigos da CLT, além de outras leis esparsas e vai diame-

² Uma semana após a aprovação da Reforma Trabalhista, o então ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira, sustentou que a sua aprovação deveria gerar dois milhões de postos formais de trabalho em até dois anos. Segundo o ministro, a expectativa de geração dessas novas vagas se concentraria nas novas modalidades de emprego abertas com a reforma trabalhista, especialmente jornadas parciais, trabalho intermitente e por produtividade. Disponível em:

<https://g1.globo.com/economia/noticia/reforma-trabalhista-vai-gerar-2-milhoes-de-empregos-em-dois-anos-diz-ministro.ghtml>. Acesso em 10/10/2019.

tralmente contra o princípio fundamental do Direito do Trabalho (proteção ao trabalhador) foi a geração de empregos³. Começamos, pois, analisando o problema do desemprego.

Analisar o problema do desemprego não é tão simples como pode parecer em um primeiro momento. Em primeiro lugar, temos de compreender que não existe apenas um tipo de desemprego, mas vários, conforme a sua causa. A doutrina econômica (NOGAMI e PASSOS, 2016) costuma apresentar pelo menos quatro tipos diferentes de desemprego. Como adverte Chang, “todos esses tipos diferentes de desemprego são reais e podem coexistir” (CHANG, 2015), ou seja, normalmente, a causa não é única, mas combinada. Não obstante, uma ou mais causas costumam prevalecer sobre as demais, conforme as circunstâncias dadas em cada momento histórico.

Visto existirem diferentes causas para o problema do desemprego, parece razoável afirmar que as soluções também devem ser diversas. É evidente que a(s) solução(ões) apontada(s) sempre vai(ão) depender da teoria econômica aplicada. Tendo em vista os limites desse texto, passamos a resumir os tipos de emprego e algumas das possíveis soluções, conforme cada uma de suas causas e as principais teorias econômicas.

O desemprego friccional, considerado por alguns autores como parte da chamada taxa “natural” de desemprego, decorre da alteração de emprego, de despedidas decorrentes de momentos de crise econômico-financeira, ingresso no mercado de trabalho e outros fatores que fazem com que os trabalhadores fiquem temporariamente desempregados. Recebe esse nome porque, segundo os autores, o mercado de trabalho opera com atrito, havendo uma lacuna temporal entre a demanda e a oferta de postos de trabalho (CHANG, 2015).

Para os economistas clássicos e neoclássicos, por se tratar de um problema “natural” e temporário, a solução para o desemprego friccional seria a mais fácil de todas: “dar tempo ao tempo”. Ou seja, aguardar que, de acordo com as “leis naturais” da demanda e da oferta de trabalho, as pessoas “naturalmente” encontrem o seu posto de trabalho. Econo-

³ Em diversas oportunidades o Presidente da República Michel Temer (MDB), que encaminhou o projeto original da Reforma e o Relator do projeto na Câmara, Rogério Marinho (PSDB), sustentaram tal argumento. Veja, apenas exemplificativamente em: <http://www2.planalto.gov.br/acompanhe-planalto/noticias/2017/07/em-artigo-temer-defende-geracao-de-empregos-como-prioridade-do-pais> e <https://www.anasps.org.br/relator-diz-que-reforma-trabalhista-vai-gerar-empregos/>. Acesso em 03/11/2018.

mistas keynesianos não costumam alterar significativamente a resposta, acrescentando, tão-somente, que o Estado pode (e deve) auxiliar nessa dinâmica, otimizando o lapso temporal decorrente do atrito entre oferta e demanda (NOGAMI e PASSOS, 2016).

O desemprego estrutural, ou tecnológico, decorre das mudanças estruturais e tecnológicas que acabam reduzindo os postos de trabalho. Economistas clássicos e neoclássicos afirmam que as próprias mudanças que suprimem postos de trabalho serão responsáveis pela criação de novos postos, bastando aos empregados que se capacitem, adquirindo as habilidades necessárias para exercer as profissões requeridas pelas “indústrias emergentes”. Além disso, não deve ser desprezado o fato de que as mudanças estruturais e os avanços tecnológicos criam novos serviços e produtos; criando, portanto, novas “necessidades” (CHANG, 2015).

Alinhada ao pensamento dos economistas que sustentam a necessidade da intervenção do Estado para atenuar esse tipo de desemprego, a Constituição Federal de 1988 prevê expressamente, como direito fundamental dos trabalhadores urbanos e rurais a “proteção em face da automação, na forma da lei”. A função social da empresa, da ciência e da tecnologia, somada aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (Art. 1º da CF) seriam os parâmetros que deveriam orientar a solução do problema (SANTOS e SOARES, 2015).

No nível infraconstitucional, a regulação da proteção em face da automação se deu, no Brasil, de modo casuístico pela Lei nº 9.956, de 12 de janeiro de 2000, que adotou como alternativa a proibição do funcionamento de bombas de autosserviço nos postos de abastecimento de combustíveis. Os Projetos de Lei que visavam proibir a instalação de catracas eletrônicas no transporte coletivo (PL 1.060/1999 e projetos apensados) restaram rejeitados sob o argumento de que “proibir o avanço tecnológico em um serviço público, considerado essencial para a população brasileira, é alheio ao interesse público e poderá trazer sérios prejuízos para o desenvolvimento do transporte público do país”⁴. Ao que tudo indica, a solução legislativa mais adequada para essa forma de desemprego deverá ser encontrada no equilíbrio entre a proteção do trabalhador e o respeito a um avanço tecnológico socialmente responsável.

O terceiro tipo de desemprego é o sazonal, que decorre, como o próprio nome aponta, da sazonalidade de determinadas atividades eco-

⁴ Disponível em: <https://www.camara.leg.br/>

nômicas como, por exemplo, a agricultura e o turismo (CHANG, 2015). Poderíamos apontar também algumas atividades comerciais como por exemplo as que trabalham com artigos festivos (Carnaval, Páscoa, Natal etc.) como exemplos de atividades econômicas tipicamente sujeitas a essa forma de desemprego.

Uma possível solução para o problema desse tipo de desemprego seria a variação no aproveitamento da mão de obra, conforme as diferentes ofertas de trabalho em cada período. Observe-se que os momentos de alta produtividade costumam variar nos diferentes ramos econômicos. Obviamente que a implementação de tal solução não é fácil, tendo em vista que as diferenças em cada profissão exigiriam dos trabalhadores uma versatilidade de difícil verificação prática. De qualquer forma, programas de formação profissional por parte do Estado e instituições como o Sistema S seriam aqui bem-vindos.

A quarta forma de desemprego apontada pelos economistas é o desemprego cíclico, involuntário ou conjuntural. Ocorre quando se tem uma recessão da economia, o que significa retração na produção. As empresas são obrigadas a cortar despesas e, muitas vezes, dispensar trabalhadores. É considerado como um dos mais temidos, tendo assolado a Europa e os Estados Unidos nestas últimas crises econômicas (CHANG, 2015).

Apesar de evidentes, as crises econômicas que causam o desemprego cíclico costumam ser atenuadas pelos economistas clássicos e neoclássicos. Além disso, esses economistas não admitem que tais crises decorrem da própria estrutura instável do sistema capitalista, atribuindo as suas origens a causas externas ao sistema. Justamente por conta disso, para eles, a melhor solução não seria intervenções institucionais externas de caráter estrutural. Para os intervencionistas, como Keynes, por exemplo, a principal solução para esse tipo de desemprego seria aumentar a demanda por meio de *déficit* nos gastos do Estado e de um afrouxamento na política monetária (como a redução das taxas de juros, por exemplo) até que o setor privado se recuperasse e começasse a criar novos empregos. Ocorre que os clássicos e neoclássicos que não se limitam a simplesmente negar a existência das crises costumam atribuí-las justamente à intervenção do Estado defendida pelos Keynesianos.

Chang acrescenta, ainda, dois outros tipos de desemprego, em função de suas causas, cuja existência é controversa e depende da teoria econômica adotada.

Sustentado pelos economistas clássicos e neoclássicos, o desemprego político seria aquele criado pelo governo e pelos sindicatos. Identificado especialmente nos países ricos, decorre do fato de alguns trabalhadores se recusarem a aceitar os salários praticados pelas empresas e permanecerem desempregados. O governo participa duplamente dessa forma de desemprego: primeiro, estabelecendo normas para o mercado de trabalho (tais como salário mínimo, garantias de emprego e encargos trabalhistas) fazendo com que a força de trabalho se torne mais cara; além disso, incentiva o desemprego mantendo as famílias desses trabalhadores com benefícios sociais. Os sindicatos, por sua vez, pressionam o governo e os empregadores para melhorar as condições de trabalho e aumentar os salários (CHANG, 2015).

Na verdade, para os economistas clássicos e neoclássicos, a intervenção do governo e dos sindicatos seria a principal e quase exclusiva causa do desemprego. Coerentemente, esses economistas sustentam que a principal solução para (todo o tipo de) desemprego só poderia ser a redução de tal intervenção, seja pela desregulamentação, pela criação de novas leis que tornem o mercado de trabalho mais “flexível”, ou pela redução do poder dos sindicatos.

Salta aos olhos que essa foi a escolha adotada pelo legislador reformista, como se pode constatar dos mais de cem artigos alterados na CLT. Como veremos a seguir, do total de alterações menos de 4% se destinaram a melhorar as condições sociais dos trabalhadores. A grande maioria tratou justamente de “flexibilizar” as relações de trabalho, como por exemplo as normas referentes à jornada e novas formas de contratação; fragilizar as entidades sindicais, como por exemplo a retirada da contribuição sindical obrigatória e a possibilidade de criação de representações de empregados dentro das empresas; diminuir a participação do Estado na regulação do trabalho, como, por exemplo, a prevalência da negociação coletiva sobre a legislação, mesmo em prejuízo do trabalhador, e a desnecessidade de autorização do Ministério do Trabalho para a redução de intervalos e a realização de atividades insalubres em jornada prorrogada; ou ainda, dificultar o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho, seja pela cobrança de custas e demais despesas processuais, pela dificuldade do ingresso de ações, ou pela facilitação da defesa por parte do empregador. Sobre essa série de alterações trataremos na próxima seção.

Por fim, o desemprego sistêmico, cuja existência é defendida, dentre outros, por economistas como Karl Marx e Joseph Stiglitz, seria aquele inerente ao modo de produção capitalista. Como “condição de existência do modo de produção capitalista, (forma-se) um *exército industrial de reserva* disponível, que pertence ao capital de maneira tão absoluta como se fosse criado e mantido por ele” (MARX, 1979). Por isso, como afirma Michael Kalecki (apud CHANG, 2015, p. 37), “o pleno emprego é incompatível com o capitalismo”. Como, para esses economistas, o desemprego é, ao menos em parte, inerente ao próprio sistema capitalista, a única forma de solucionar totalmente o problema seria eliminando o próprio capitalismo.

Visto que a existência de diferentes tipos de desemprego acarreta a possibilidade de diversas formas de solução, a questão que naturalmente se põe é: qual o tipo de desemprego que vem assolando o Brasil? Para responder essa pergunta, faz-se necessário investigar previamente o número de desempregados em cada momento histórico, ou seja, investigar a progressão da taxa de desemprego do país.

Se a identificação do que se possa considerar como desemprego já é complicada, devido as suas várias formas de manifestação, a possibilidade de sua medição é ainda mais complexa. Para compreender as medidas do desemprego, é preciso, antes de tudo, entender os conceitos de mercado de trabalho e força de trabalho.

Conforme lição de Nogami, mercado de trabalho é o espaço (físico ou social) em que se realiza a compra e venda da força de trabalho. Nesse espaço, trabalhadores (o lado da oferta da força de trabalho) se defrontam com as empresas (o lado da demanda da força de trabalho) para a realização de processos de negociação que visam a determinar as condições de trabalho, os níveis salariais e outras questões pertinentes às relações de emprego (NOGAMI, 2012).

Karl Marx foi o primeiro economista a se dar conta de que o que o trabalhador “vende” no mercado de trabalho não é propriamente o seu trabalho, mas sim a sua *força de trabalho*, ou seja, a sua capacidade de trabalhar. “Por força de trabalho ou capacidade de trabalho entendemos o complexo [Inbegriff] das capacidades físicas e mentais que existem na corporeidade [Leiblichkeit], na personalidade viva de um homem e que ele põe em movimento sempre que produz valores de uso de qualquer tipo” (MARX, 2013). População Economicamente Ativa (PEA) é aquela

parte da população que está apta a colocar à venda no mercado de trabalho a sua capacidade de trabalhar, ou seja, a sua força de trabalho.

Assim, subtraindo da população total do país aqueles que são muito jovens ou muito idosos para colocar à venda a sua força de trabalho, chegamos ao conceito de População em Idade Ativa (PIA). Interessante notar que a população apta para trabalhar sob o ponto de vista econômico não coincide necessariamente com a permissão para o trabalho sob o ponto de vista jurídico. No Brasil, por exemplo, adota-se o critério de 10 anos como limite mínimo para a idade ativa (NOGAMI, 2012), não obstante a Constituição Federal proíba qualquer tipo de trabalho para menores de 14 anos, permitindo apenas o trabalho na condição de aprendiz para menores de 16 anos (Artigo 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal).

Excluindo-se, da população em idade ativa, estudantes, inválidos e os indivíduos em tarefas domésticas não remuneradas (donas de casa, por exemplo), chegaremos ao conceito de População Economicamente Ativa (PEA), que é constituído por ocupados e desocupados. Interessante notar aqui que o número de empregados não coincide com o número de ocupados, assim como o número de desempregados não coincide com o de desocupados. Os primeiros, serão (quase) sempre maiores do que os segundos, uma vez que se consideram as mais diversas formas de ocupação para a aferição das taxas de ocupação. Ainda que o vínculo de emprego seja a principal forma de trabalho no modelo capitalista de produção (e uma das que garantem mais direitos aos trabalhadores), o número de outras formas de ocupação vêm aumentando gradativamente, em prejuízo do número de trabalhadores efetivamente empregados, como se verá a seguir.

Com razão, portanto, Paiva e Cunha, ao advertirem que a questão sobre a taxa de desemprego não é tão simples quanto pode parecer em um primeiro momento. A questão de fundo é que só se pode considerar “desempregado” o indivíduo que está buscando se empregar. Mas pode ocorrer – e, de fato, ocorre frequentemente – que desempregados de fato desistam de procurar emprego na medida em que suas tentativas pregressas se tenham revelado infrutíferas, são aqueles trabalhadores que a doutrina econômica costuma chamar de “desalentados” (PAIVA e CUNHA, 2008).

Na tentativa de enfrentar este problema, foram construídas distintas definições, medidas e indicadores de desemprego. As principais são: a) desemprego aberto: abrange os trabalhadores que estão buscando se

empregar, mas se encontram sem trabalho fixo há 30 dias e sem exercer qualquer trabalho nos últimos 7 dias; b) desemprego oculto pelo trabalho precário: abrange aqueles trabalhadores que procuraram se empregar nos últimos 12 meses e realizam algum trabalho irregular ou não remunerado na ajuda de parentes ou recebem em espécie; c) desemprego oculto pelo desalento: trata daqueles que não exercem qualquer atividade atualmente e não procuraram nos últimos 30 dias, mas apresentaram procura efetiva nos últimos 12 meses. Os autores esclarecem que, muitas vezes a taxa de desemprego está relativamente baixa porque se considera apenas o desemprego aberto, que é bem mais fácil de medir, sendo ignoradas as formas ocultas de desemprego (PAIVA e CUNHA, 2008).

Quanto ao desemprego oculto, dadas as dificuldades de aferição, costuma-se trabalhar com estimativas a partir de declarações dos próprios trabalhadores potenciais, o que faz com que possa ocorrer distorções. Além disso, fatores que muitas vezes fazem aumentar o número de empregos, como por exemplo aceleração econômica ou medidas governamentais de geração de emprego podem fazer com que as taxas de desemprego aumentem. Isso porque esses mesmos fatores acabam estimulando trabalhadores desalentados ou que exercem trabalho precário a voltar ao mercado de trabalho formal para ocupar as novas vagas. Não obstante os problemas envolvidos, os índices e indicadores revelam-se de extrema importância para uma aproximação da realidade que se pretende verificar. Feitas as devidas ressalvas, vejamos como tem se comportado as taxas de desemprego no Brasil antes e depois da Reforma Trabalhista.

Dados do IBGE demonstram que, entre o primeiro trimestre de 2012 e o primeiro trimestre de 2015, a taxa de desemprego nacional variou de 6,2% a 8,0% (o pico de desocupação ocorreu no primeiro trimestre de 2013 e o nível mais baixo no último trimestre daquele mesmo ano)⁵. A partir de janeiro de 2015, o desemprego passou a subir vertigi-

⁵ Os dados são retirados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua implantada pelo IBGE, experimentalmente, em outubro de 2011 e, em caráter definitivo, a partir de janeiro de 2012, em todo o Território Nacional. Sua amostra foi planejada de modo a produzir resultados para Brasil, Grandes Regiões, Unidades da Federação, Regiões Metropolitanas que contêm Municípios das Capitais, Região Integrada de Desenvolvimento - RIDE e Municípios das Capitais. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/multidominio/genero/17270-pnad-continua.html?edicao=19937&t=o-que-e>. Acesso em 05/11/2018.

nosamente, atingindo a marca de 13,7% no primeiro trimestre de 2017, quando voltou a cair até atingir 11,8% da população economicamente ativa no último trimestre daquele ano.

Interessante notar que, durante todo esse período, a legislação trabalhista não sofreu consideráveis alterações. A Lei nº 13.467/2017 somente passou a vigorar a partir de novembro de 2017, não tendo tempo hábil de influir na pequena queda de 0,2% verificada entre o último período referido em comparação com o trimestre anterior. Sendo assim, a drástica elevação na taxa de desemprego não deve ser atribuída à legislação trabalhista. O mais provável é que outros fatores econômicos tiveram muito maior influência na elevação do desemprego verificada entre o início de 2015 e a primeira metade de 2017.

Uma crise financeira de consequências mundiais, que teve início na maior economia do mundo (Estados Unidos da América) em 2008⁶ e alcançou o Brasil principalmente a partir de meados de 2014⁷, ao que tudo indica, foi a maior responsável pelo esfriamento da economia nacional e pelo aumento do desemprego.

Tal crise econômica, somada ao desgaste político do principal partido de esquerda, que se encontrava no poder desde 2003 e vinha sofrendo graves denúncias de corrupção podem ser identificados como os principais elementos para a aprovação da Reforma Trabalhista que, sob o pretexto de aumentar o número de empregos e criar maior segurança jurídica, acabou por suprimir vários direitos trabalhistas e dificultar ao extremo o acesso à Justiça para os trabalhadores. Vejamos como esse processo ocorreu e quais foram as principais mudanças legislativas.

Análise interna da Reforma Trabalhista: a tramitação de sua aprovação, seus eixos temáticos e principais alterações legislativas

Em primeiro lugar, temos de destacar que reformar a legislação trabalhista em razão da crise não é um fenômeno exclusivamente brasi-

6 Disponível em:

<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2016/02/27/entenda-o-que-causou-a-crise-financeira-de-2008.htm>. Acesso em 19/10/2019.

7 Disponível em:

<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2014-12/crise-economica-em-2014-concentra-se-em-empresas-do-setor-financeiro>. Acesso em 10/10/2019.

leiro. Um estudo realizado pelo Departamento de Pesquisa da Organização Internacional do Trabalho no ano de 2015 pesquisou 111 países desenvolvidos e em desenvolvimento que haviam realizado reformas entre os anos de 2008 e 2014, identificando suas principais causas e consequências econômicas. Os pesquisadores identificaram que as Reformas Trabalhistas aumentaram durante as épocas de crise e que os países de economias desenvolvidas foram mais propensos a reformar a regulação do mercado de trabalho em seu âmbito individual, na maioria dos casos para contratos de trabalho permanentes; enquanto os países de economia em desenvolvimento focaram suas reformas no direito coletivo do trabalho, especialmente nos institutos sobre negociação coletiva (ADAS-CALITEI e MORANO, 2015). Os principais efeitos das reformas nas economias dos países desenvolvidos e em desenvolvimento identificados pelos autores serão tratados na próxima seção.

No Brasil, o projeto de alteração da legislação trabalhista não é novo. Na verdade, desde a sua criação em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho já passou por inúmeras de alterações. Um estudo de Jorge Luiz Souto Maior aponta que, dos 921 artigos originários da CLT, somente 625 diziam respeito aos direitos trabalhistas propriamente ditos, pois os demais regulavam o processo do trabalho. Desses 625, apenas 255 não foram revogados ou alterados total ou parcialmente de maneira expressa por leis posteriores, editadas nos mais diversos governos, em especial no período da Ditadura Militar. Além disso, 65 artigos não foram recepcionados pela Constituição de 1988, como reconhece doutrina e jurisprudência. Os 188 artigos restantes estão integrados a institutos que passaram, considerando o conjunto normativo, por diversas modificações⁸. Ou seja, a grande maioria dos artigos da CLT já haviam sido alterados antes mesmo da Reforma Trabalhista de 2017.

Não prospera, portanto, a alegação de que a CLT seria “antiga”, tendo a necessidade de se adequar às “novas relações de trabalho”, como sustentado pelos defensores da Reforma e registrado na Ementa da Lei 13.467/2017. Da mesma forma, as alegações de que o Direito do Trabalho era rígido demais e que deveria ser “flexibilizado” não fazem sentido. Como bem argumenta Oscar Uriarte (URIARTE, 2002), o Direito do Trabalho sempre foi flexível para cima, ou seja, jamais impediu alterações que viessem a melhorar as condições dos trabalhadores.

⁸ <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/i-a-clt-e-velha>. Acesso em 10/10/2019.

Mais do que razões econômicas ou jurídicas, foram motivos político-ideológicos que permitiram a aprovação da Reforma Trabalhista. O processo político de aprovação da Reforma Trabalhista transcende o seu processo legislativo. O cenário político favorável à aprovação da Reforma Trabalhista se inicia com o Golpe de Estado perpetrado no ano anterior quando, negando-se a aderir ao programa intitulado “Uma ponte para o futuro”⁹, a então Presidente da República, Dilma Rousseff, é destituída do cargo¹⁰. Sob o pretexto de “preservar a economia brasileira e tornar viável o seu desenvolvimento” o programa articulado pelo PMDB prega uma série de medidas ultraliberais, dentre as quais a flexibilização do Direito do Trabalho, especialmente para que “as convenções coletivas prevaleçam sobre as normas legais, salvo quanto aos direitos básicos”, o “ovo da serpente”¹¹ da Reforma Trabalhista.

A implementação da “prevalência do negociado sobre o legislado” já havia sido tentada antes do Partido dos Trabalhadores assumir o Governo Federal. Em 2001, o então Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, enviou o Projeto de Lei nº 5.483/2001 à Câmara dos Deputados, propondo a alteração do Art. 618 da CLT para que apenas fosse aplicada a legislação trabalhista na ausência de normas coletivas. Aprovado na Câmara dos Deputados, o projeto de lei não passou pelo crivo do Senado Federal.

Quinze anos depois, imediatamente após o final do governo petista, o então Presidente Michel Temer apresentou novo Projeto de Lei com a mesma finalidade. Importa sobremaneira rememorar o trâmite do processo legislativo que deu origem à Lei nº 13.467/2017. Tendo assumido

9 O programa completo encontra-se disponível em:

<https://www.fundacaoulysses.org.br/wp-content/uploads/2016/11/UMA-PONTE-PARA-O-FUTURO.pdf>. Acesso em 10/10/2019.

10 Em reunião com empresários em Nova York, o presidente Michel Temer afirmou expressamente que a ex-presidente Dilma Rousseff deixou o poder porque não apoiou o Ponte para o Futuro, programa lançado pelo PMDB em outubro de 2015. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/brasil/dilma-caiu-por-nao-apoiar-ponte-para-o-futuro-diz-temer/>. Acesso em 10/10/2019.

11 A expressão “ovo da serpente” faz alusão ao título do filme de Ingmar Bergman, lançado em 1977, que mostra o ambiente caótico que antecede a ascensão do nazismo na Europa. A comparação aqui feita não nos parece exagerada, uma vez que o golpe perpetrado em 2016 dá origem a um processo de transformações políticas e sociais que conduzem não apenas à aprovação da Reforma Trabalhista, mas à ascensão da extrema direita no Brasil, com a eleição de Jair Bolsonaro dois anos depois.

o governo em 31 de agosto de 2016, Michel Temer enviou à Câmara de Deputados, na antevéspera do Natal daquele mesmo ano, o Projeto de Lei nº 6.787/2016, que alteraria sete artigos da CLT e oito artigos da Lei nº 6.019/1974. Após a realização de algumas audiências públicas e reuniões para debater a proposta, o Deputado Federal Rogério Marinho (PSDB) apresenta, em 12 de abril de 2017, uma nova proposta, alterado noventa e sete artigos da CLT, além de outras leis¹². No dia 26 daquele mesmo mês, ou seja, apenas 14 dias depois de apresentada(!), a nova proposta é aprovada pela Câmara dos Deputados, com algumas pequenas mudanças, passando para 106 o número de artigos alterados, suprimidos e/ou incluídos no texto celetista. Encaminhado ao Senado Federal em 28 de abril, o texto foi integralmente aprovado no dia 11 de julho, muito embora o reconhecimento expresso de problemas técnicos e inconstitucionalidades por parte dos Senadores. Ao que tudo indica, o Senado Federal simplesmente abriu mão de seu papel de revisor no processo legislativo a pedido do Presidente da República que, enviou uma carta à casa se comprometendo a vetar os pontos mais polêmicos e editar uma medida provisória com os “ajustes” sugeridos pelos senadores¹³. O texto é sancionado em sua integralidade pelo Presidente da República no dia 13 de julho de 2017, passando a entrar em vigor no dia 11 de novembro do mesmo ano, como se sabe.

Não tendo vetado os pontos polêmicos, como se comprometera com os senadores, o Presidente da República editou a Medida Provisória 808/2017 logo após a entrada em vigor da Lei. A MP alterou diversos artigos da novíssima lei, que entrara em vigor apenas três dias antes. Não obstante, não sendo ratificada pelo Congresso Nacional e convertida em lei, conforme determina o Artigo 62 da CLT, a Medida Provisória acabou perdendo a sua eficácia, persistindo, pois, as incorreções, incongruências e possíveis inconstitucionalidades¹⁴ do texto original da reforma. A

¹² Observe-se que, conforme se depreende do Artigo 57 da Constituição Federal, entre os dias 23 de dezembro e 01 de fevereiro de cada ano o Congresso Nacional encontra-se em recesso parlamentar; e entre os dias 24 de fevereiro e 05 de março daquele ano ocorreram as festividades de Carnaval.

¹³ Disponível em:

<https://exame.abril.com.br/brasil/temer-se-compromete-a-editar-mp-para-aprovar-reforma-trabalhista/>. Acesso em 26/01/2019.

¹⁴ Tramitam no STF mais de quatro dezenas de ações discutindo a inconstitucionalidade de variados dispositivos da reforma trabalhista. Todas as ações podem ser encontradas no Site do Tribunal: www.stf.jus.br.

Medida teve a curta vigência de apenas 120 dias, servindo apenas para tornar ainda mais confusa a regulação das relações de trabalho no Brasil.

A conclusão de todo o processo é que a Reforma Trabalhista tramitou no Congresso Nacional por menos de sete meses. A alteração, supressão ou acréscimo de 115 artigos da legislação trabalhista foi aprovada duas semanas depois de apresentada pelo relator e, o mais impressionante, computaram-se, no total, 26 horas de debate parlamentar.

O déficit de legitimidade salta aos olhos, mormente quando se tem em conta o compromisso internacional assumido pelo Brasil nos termos da Convenção 144 da OIT. De acordo com o item 1 do Artigo 2º da Convenção 144 da OIT, ratificada no Brasil pelo Decreto 2.518, de 12 de março de 1998, o país se comprometeu a “pôr em prática procedimentos que assegurem *consultas efetivas*, entre os representantes do Governo, dos empregadores e dos trabalhadores, sobre os assuntos relacionados com as atividades da Organização Internacional do Trabalho” (destacamos). No caso da Reforma Trabalhista, efetivamente houve uma “consulta” à população feita pelo Senado Federal. Como resultado, 16.789 pessoas votaram a favor da reforma enquanto 172.166 votaram contra. Ou seja, mais de 90% da população *rejeitou* a reforma trabalhista aprovada pela Câmara dos Deputados, desconsiderada pelo Senado Federal e sancionada pelo Presidente da República¹⁵.

Tamanha rejeição teve razão de ocorrer. Conforme levantamento realizado por Alessandro da Silva, dos 106 artigos modificados e/ou alterados, 69 beneficiaram diretamente os empregadores, 33 seriam neutros e apenas 04 teriam beneficiado os trabalhadores. Ou seja, apenas 3,77% das alterações foram favoráveis aos trabalhadores, enquanto 65,09% beneficiaram diretamente os empregadores (LISBOA e MUNHOZ, 2018).

A Reforma Trabalhista praticamente cria um “novo” Direito do Trabalho, realizando significativas modificações em seus âmbitos individual, coletivo e processual. As principais alterações nas relações individuais de trabalho dizem respeito a:

(a) aumento da jornada, não só pela ampliação das possibilidades de compensação das horas de trabalho (Artigo 59), mas também pela descon-

15 Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/ecidadania/visualizacaomateria?id=129049>.

Aceso em 27/01/2019.

sideração de determinados períodos de tempo em que o trabalhador se encontra à disposição do empregador (Artigo 4º), possibilidade de fracionamento e de redução dos períodos de intervalo (Artigo 71);

(b) redução da remuneração, pela desconsideração da natureza salarial de várias parcelas (Artigos 71 e 457), maior dificuldade de isonomia salarial entre trabalhadores (Artigo 461) e a possibilidade efetiva de redução de salário mediante negociação coletiva (Artigo 611-A);

(c) novas modalidades contratuais como o trabalho intermitente (452-A), trabalho remoto (Artigos 75-A e seguintes), trabalho parcial (Artigo 58-A), a possibilidade de contratação de “autônomo exclusivo” (sic., Artigo 442-B) e aumenta drasticamente a possibilidade de terceirização dos serviços (Artigo 4º-A da Lei n. 6.019/1974);

(d) a facilitação da extinção dos contratos de trabalho, seja pela inclusão da modalidade de “acordo” entre empregado e empregador (Artigo 484-A, que representa, a institucionalização de uma prática até então considerada fraudulenta), a ausência de assistência sindical para o ato da extinção do contrato de trabalho (Artigo 477) a possibilidade de despedidas plúrima e coletivas de trabalhadores sem a intervenção sindical (Artigo 477-A); a quitação total dos contratos de trabalho nas hipóteses de Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada (Artigo 477-B) e o aumento das hipóteses de justa causa para despedida (Artigo 482);

(e) por fim, na dimensão da dignidade do trabalhador, a reforma trabalhista fixa patamares e tetos para as indenizações por danos morais (Artigo 223-G) fazendo do trabalhador uma espécie de cidadão de segunda classe.

No que diz respeito às relações coletivas de trabalho, em que pese o discurso de que a Reforma Trabalhista serviria para “fortalecer o papel do sindicato e dar força de lei aos acordos coletivos”, como defendeu o então presidente Michel Temer poucos dias antes de sancionar a lei¹⁶,

16 Disponível em:

<http://www2.planalto.gov.br/mandatomicheltemer/acompanhe-planalto/noticias/2017/07/em-artigo-temer-defende-geracao-de-empregos-como-prioridade-do-pais>. Acesso em 10/10/2019.

na verdade, a lei acaba por fragilizar os sindicatos a ponto de torna-los quase que inviáveis, como se verá a seguir. Isso porque condiciona o desconto da contribuição sindical à autorização prévia e expressa dos trabalhadores (Artigo 579)¹⁷. Ao mesmo tempo em que fragiliza as entidades sindicais, dificultando a arrecadação de sua principal fonte de custeio, a Reforma Trabalhista permite que essas mesmas entidades celebrem Acordos Coletivos de Trabalho e Convenções Coletivas de Trabalho abrindo mão de direitos conquistados pela classe trabalhadora e, inclusive, assegurados em lei. Trata-se da famigerada prevalência do negociado sobre o legislado autorizada pelo Artigo 611-A da CLT.

Por fim, sob o aspecto processual, além de dificultar o acesso à Justiça, criando uma série de empecilhos, tais como a restrição da concessão do benefício da Justiça Gratuita (Artigo 790, § 4º) e a cobrança de custas (Artigo 789), honorários periciais (Artigo 790-B) e honorários advocatícios (Artigo 791-A) mesmo para os trabalhadores comprovadamente pobres e beneficiários da Justiça Gratuita; a Reforma Trabalhista passou a exigir que as petições iniciais das Reclamações Trabalhistas indicassem os valores de cada pedido, sob pena de extinção sumária do processo (Artigo 840). Caso o trabalhador ajuíze uma ação e não consiga comparecer à audiência terá de pagar as custas, mesmo que beneficiário da Justiça Gratuita (Artigo 844, § 2º), e mais, o pagamento das custas passa a ser uma condição necessária para o ajuizamento de nova ação trabalhista (Artigo 844, § 3º).

Além de dificultar o acesso à Justiça para o trabalhador, como se viu, a Reforma Trabalhista ainda traz uma série de benefícios e garantias para os empregadores, não só fazendo com que o trabalhador tenha de pagar os honorários do advogado do empregador, caso perca o litígio (Artigo 791-A), mas também reduzindo, ou mesmo isentando alguns empregadores do pagamento de custas judiciais (Artigo 790, § 4º) e da realização do depósito que visa garantir o futuro pagamento da dívida em caso de recursos (Artigo 899, §§ 9º e 10) e, para os que não forem dispensados criando a possibilidade extremamente controverti-

17 Pela Medida Provisória nº 873/2019, o Presidente Jair Messias Bolsonaro tentou dificultar ainda mais a arrecadação da contribuição sindical exigindo que a autorização prévia e expressa fosse feita individualmente pelos empregados e que o seu recolhimento se desse “exclusivamente por meio de boleto bancário ou equivalente eletrônico, [a ser] encaminhado obrigatoriamente à residência do empregado”. Não tendo sido convertida em Lei, a MP perdeu a validade em 28 de junho do mesmo ano.

da de substituição da garantia por fiança bancária ou seguro garantia judicial (Artigo 899, § 11), limitando e isentando a responsabilidade de ex-sócios (Artigo 10-A) e criando a prescrição intercorrente, pela qual o processo pode ser extinto se a dívida não conseguir ser cobrada no prazo de dois anos (Artigo 11-A). A Reforma facilita a defesa mesmo para o empregador revel (Artigo 844), impede a execução de ofício pela Justiça do Trabalho (Artigo 878), reduz o critério de correção monetária (Artigo 879, § 7º), cria barreiras para que a decisão judicial transitada em julgado seja levada a protesto e o nome do executado seja inscrito nos órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas – BNDT (Artigo 883-A).

Ainda sob o aspecto processual, a Reforma Trabalhista cria uma série de empecilhos à própria atuação da Justiça do Trabalho, tanto na análise e aplicação de normas coletivas (Artigos 8º e 611-A), quanto na atualização e sedimentação de sua jurisprudência (Artigos 8º e 702).

Esse rol, cuja exposição já se torna cansativa, não abarca nem a metade das alterações realizadas pela Reforma na legislação trabalhista. Como se pode constatar, as mudanças não foram poucas nem superficiais. O principal argumento para essas inúmeras alterações, em sua maioria prejudiciais aos trabalhadores, como se viu, era a diminuição do desemprego e a retomada do crescimento econômico. Os defensores da reforma sustentavam que seus benefícios surgiriam inclusive no curto prazo de dois anos. Sendo assim, os próprios argumentos dos seus defensores nos legitimam a questionar: passados dois anos da entrada em vigor da Reforma Trabalhista, quais são as suas reais consequências econômicas e sociais? É o que se tentará responder a seguir.

Consequências econômico-sociais da Reforma Trabalhista: uma avaliação preliminar

A literatura existente sobre as consequências das reformas trabalhistas nos diferentes países é contraditória, apresentando resultados divergentes. Cacciatore, (citado por ADASCALITEI e MORANO, 2015) afirma que, no curto prazo, as reformas no mercado de trabalho aumentam o desemprego e diminuem os níveis salariais. O autor sustenta que isso acontece porque a desregulamentação prejudica a condição de negociação dos trabalhadores, aumentando as demissões e reduzindo os

salários reais. Por outro lado, Bouis (também citado por ADASCALITEI e MORANO, 2015) acredita que as reformas diminuem os níveis de desemprego já no curto prazo, argumentando que as reduções nas taxas de substituição dos benefícios de desemprego estão correlacionadas positivamente com os aumentos nas taxas de emprego. De qualquer modo, todos parecem concordar que os resultados não são muito expressivos. Essa foi a conclusão que chegaram tanto o Banco Mundial em 2013, quanto o Fundo Monetário Internacional e a Organização Internacional do Trabalho no ano de 2015 (ADASCALITEI e MORANO, 2015).

O certo é que a Reforma Trabalhista não é um fenômeno exclusivamente brasileiro. Pesquisadores da OIT identificaram diferentes tipos de reformas trabalhistas em cento e onze países desenvolvidos e em desenvolvimento entre os anos de 2008 e 2014. Após analisarem tais reformas e cruzarem dados estatísticos, os pesquisadores chegaram à conclusão de que as reformas trabalhistas de desregulamentação ou seja, que reduzem ou suprimem direitos trabalhistas, como é o caso da brasileira, não apenas foram incapazes de gerar empregos, mas ao contrário, contribuíram para o aumento do desemprego em curto prazo (ADASCALITEI e MORANO, 2015).

No Brasil, como se viu, a principal expectativa do governo ao aprovar a Reforma Trabalhista era a de que ela reduzisse o desemprego e a informalidade. Para verificar a realização dessa expectativa, propomos uma breve análise da taxa de desemprego no país desde que o atual critério de medição (PNAD Continua) foi criado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE¹⁸.

De acordo com o instituto de pesquisa, entre o trimestre de janeiro-março de 2012 a janeiro-março de 2015, a taxa de desemprego nacional variou de 6,2% a 8,0% (o pico de desocupação ocorreu entre os meses de janeiro a março de 2013 e o nível mais baixo no trimestre de outubro-de-

18 A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua foi implantada pelo IBGE em todo o território nacional, de forma experimental, em outubro de 2011, adquirindo caráter permanente a partir de janeiro do ano seguinte. Sua amostra foi planejada de modo a produzir resultados para Brasil, Grandes Regiões, Unidades da Federação, Regiões Metropolitanas que contêm Municípios das Capitais, Região Integrada de Desenvolvimento - RIDE Grande Teresina, e Municípios das Capitais. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/multidominio/genero/17270-pnad-continua.html?edicao=19937&t=o-que-e>. Acesso em 05/11/2018. Todos os dados a seguir podem ser consultados no site do IBGE, <https://www.ibge.gov.br>.

zembro daquele mesmo ano). A partir de janeiro de 2015, o desemprego passou a subir vertiginosamente, atingindo a marca de 13,7% no trimestre de janeiro a março de 2017, quando voltou a cair até atingir 11,8% da população economicamente ativa no trimestre de outubro a dezembro daquele ano. Interessante notar que, durante todo esse período, a legislação trabalhista não sofreu consideráveis alterações (A Lei nº 13.467/2017 somente passou a vigorar a partir de 11 de novembro de 2017, não tendo tempo hábil de influir na pequena queda de 0,2% verificada entre o último período referido e o trimestre anterior). O mais provável é que fatores extrajurídicos tiveram muito maior influência na drástica elevação do desemprego verificada entre o início de 2015 e a primeira metade de 2017.

Se estreitarmos um pouco o foco e nos concentrarmos no período imediatamente posterior à entrada em vigor da Reforma Trabalhista, veremos uma pequena oscilação na taxa de desocupação do país, que se manteve, durante todo o período próximo de 11,8%. Em julho de 2017, antes de entrar em vigor a Reforma Trabalhista, a taxa de desocupação era de 12,8%. Em julho de 2018, aproximadamente um ano após a Reforma Trabalhista, taxa passou para 12,3%. No mesmo mês de 2019, a taxa foi de 11,8%. Verifica-se, pois, uma redução da taxa de desocupação de meio ponto percentual por ano. Em um primeiro momento, esses números podem fazer crer que a Reforma Trabalhista efetivamente serviu para criar empregos.

Entretanto, um olhar mais atento demonstra que a queda da taxa de desocupação não foi acompanhada por um aumento de empregos, mas sim por um acréscimo do número de trabalhadores informais. Os dados do IBGE revelam que o número de empregados no setor privado com carteira assinada (excluindo os trabalhadores domésticos) foi de 33,1 milhões de pessoas em julho de 2019, ficando estável em comparação aos anos anteriores. Por outro lado, o número de empregados sem carteira assinada (11,7 milhões de pessoas) atingiu novo recorde, subindo 3,9% (mais 441 mil pessoas) frente ao trimestre anterior e 5,6% (mais 619 mil pessoas) em relação ao mesmo trimestre de 2018 que, por sua vez, já havia subido 3,4% (mais 368 mil pessoas) em relação ao mesmo trimestre do ano de 2017, antes da entrada em vigor da Reforma Trabalhista.

O número de trabalhadores por conta própria (24,2 milhões) em julho de 2019 bateu novo recorde da série histórica e subiu 5,2% (mais 1,2 milhão de pessoas) frente ao mesmo período de 2018 que, por sua

vez, já havia subido 2,1% (mais 483 mil pessoas) em relação ao ano de 2017. Já a população subocupada é a maior desde o início da utilização do critério de contagem, chegando a 28,1 milhões. O acréscimo foi de 2,6% (mais 703 mil pessoas) frente ao mesmo período de 2018, que já havia crescido 3,4% (um adicional de 913 mil pessoas subutilizadas) em relação a igual trimestre de 2017. O número de pessoas desalentadas (4,8 milhões) não mostrou variação significativa. Já o percentual de pessoas desalentadas em relação à população na força de trabalho ou desalentada foi estimado em 4,4% e repetiu o recorde da série histórica, ficando estável em ambas as comparações.

Como se pode constatar a partir de tais dados, a redução da taxa de desocupação não resultou de um efetivo acréscimo do número de vagas de emprego, que permaneceu estável, mas de um aumento da informalidade nas relações de trabalho e do número de trabalhadores desalentados. Na verdade, o que se vê é um aumento real do desemprego, que se torna oculto pelo trabalho informal e precarizado, o que torna não apenas possível, mas também provável, o aumento do número de trabalhadores desalentados.

Não podendo negar os dados estatísticos, nem admitir expressamente que a alteração prejudicial da legislação trabalhista não foi capaz de gerar as novas vagas prometidas, os defensores da Reforma culpam a crise econômica: “Nada saiu errado, em que pese que nenhuma obra humana é perfeita”, sustentou o então Ministro do Trabalho e atual presidente da Funasa (Fundação Nacional de Saúde)¹⁹. Se não houve efetivo aumento do número de empregos e, mesmo assim, um dos mentores da Reforma Trabalhista afirma que “nada saiu errado”, cabe a pergunta: qual era, efetivamente, a intenção da Reforma?

No que diz respeito às entidades sindicais, dados do extinto Ministério do Trabalho indicam que um ano após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, a contribuição sindical caiu 86%, de R\$ 3,64 bilhões em 2017 para R\$ 500 milhões em 2018. O impacto foi maior para entidades de trabalhadores, cuja redução ultrapassou os 90%, passando de R\$ 2,24 bilhões para R\$ 207,6 milhões. No caso dos empresários, foi de R\$ 806 milhões para também R\$ 207,6 milhões. Em junho de 2019, o

19 Disponível em:

<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/05/reforma-trabalhista-nao-cria-novas-vagas-e-defensores-culpam-crise.shtml>. Acesso em 10/10/2019.

valor acumulado foi de apenas R\$ 178 milhões, alcançando uma queda de 95% em relação ao mesmo período de 2017, antes da entrada em vigor da reforma trabalhista²⁰.

Com projeção de apenas 5% de sua principal receita, os pedidos de abertura de novos sindicatos caíram drasticamente. Dados do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais, do Ministério da Economia, apontam que apenas 176 registros foram solicitados até meados de agosto de 2019. Em anos anteriores à mudança, o número médio era de 800 pedidos²¹. Por outro lado, o valor da contribuição negocial teve um aumento de 19% na comparação entre o primeiro semestre de 2019 e de 2018, segundo dados levantados pelo Salariômetro da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe)²². A esperança é que a dificuldade sirva para aumentar a consciência de classe dos trabalhadores.

Por fim, quanto à situação das demandas trabalhistas, dados do Tribunal Superior do Trabalho evidenciam a redução o número de demandas trabalhistas. Em novembro de 2017, mês de início da vigência da Reforma, houve um pico de ajuizamentos: foram 26.215 processos (9,9%) a mais em relação a março de 2017, segundo mês com maior recebimento no período. No entanto, em dezembro de 2017 e janeiro de 2018, o quadro se inverteu. Desde então, o número de casos novos por mês nas Varas do Trabalho é inferior ao de todos os meses referentes ao mesmo período de janeiro a novembro de 2017. Entre janeiro e setembro de 2017, as Varas do Trabalho receberam 2.013.241 reclamações trabalhistas. No mesmo período de 2018, o número caiu 36%, atingindo 1.287.208 reclamações trabalhistas.

Pode até parecer que houve uma efetiva redução do número de conflitos trabalhistas. A nosso sentir, entretanto, esses dados são apenas o reflexo da dificuldade criada para que o trabalhador ingresse com novas ações, o que significa dizer que não há uma redução do número de conflitos, propriamente ditos, mas sim de sua solução ins-

²⁰ Disponível em: <http://trabalho.gov.br>. Acesso em 10/10/2019.

²¹ Disponível em:

<https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/08/26/sem-contribuicao-sindical-obrigatoria-caem-pedidos-de-abertura-de-sindicato.htm>. Acesso em 19/10/2019.

²² Disponível em:

<https://gauchazh.clicrbs.com.br/economia/noticia/2019/09/contribuicao-nao-obrigatoria-de-trabalhadores-para-sindicatos-sobe-19-diz-fipe-ck12rruto01i001mt9chra7vm.html>.

titucional pelo Poder Judiciário, ou seja, mantém-se os conflitos, ou até mesmo aumenta o seu número, em face da insegurança jurídica criada pela Reforma, mas inviabiliza-se a sua solução institucional por parte do Estado.

Muito embora não se tenha dados oficiais em âmbito nacional, já é possível verificar um aumento no número de ajuizamento das ações. A sensação percebida nas Varas do Trabalho é confirmada pelos dados parciais dos maiores Tribunais Regionais do país: o TRT da 1ª Região (Rio de Janeiro) apresentou um aumento de 11% das demandas no período de agosto de 2018 a agosto de 2019²³; o TRT da 2ª Região (São Paulo), apresentou crescimento de 10,8% no mesmo período²⁴.

Considerações finais

A Reforma, que modificou a estrutura do Direito do Trabalho no Brasil, com a alteração de mais de cem artigos da CLT e legislações esparsas, flexibilizando, reduzindo e suprimindo vários direitos sociais dos trabalhadores, teve como principal justificativa a diminuição do desemprego, necessária para a retomada do crescimento da economia nacional.

Como se verificou no presente artigo, reformas de caráter precarizante não são uma exclusividade brasileira. Mais de uma centena de países com economia desenvolvida, ou não, realizaram reformas na sua legislação trabalhista nos últimos dez anos. Pesquisas e estudos internacionais apontam, no entanto, que a retirada de direitos trabalhistas não é necessária, e nem mesmo adequada, para a geração de empregos.

No caso do Brasil, as pesquisas aqui retratadas evidenciam que, longe de gerar os dois milhões de empregos prometidos em dois anos, a reforma trabalhista serviu basicamente para aumentar a informalidade no mercado de trabalho e manter o número de trabalhadores desalentados.

Se considerarmos, como bem argumenta Chang, que o desemprego decorrente da atuação do governo e dos sindicatos atinge, especialmente os países desenvolvidos, onde os trabalhadores possuem maior poder de barganha – o que evidentemente não é o caso brasileiro – chegamos à conclusão de que a Reforma Trabalhista não conseguiu solucionar o problema do desemprego no Brasil porque não atuou na sua verdadeira causa.

²³ Disponível em: www.trt1.jus.br. Acesso em 19/10/2019.

²⁴ Disponível em: www.trt2.jus.br. Acesso em 19/10/2019.

Pior do que isso, reduzindo os direitos dos trabalhadores e a força dos sindicatos, a Reforma Trabalhista, além de não conseguir solucionar o problema do desemprego, o agrava, por importar uma redução no consumo interno. Além disso, a dificuldade de acesso à Justiça do Trabalho por parte do trabalhador, a série de benefícios e facilidades processuais alcançada aos empregadores e os entraves à atuação da Justiça do Trabalho criados pela Reforma, acabam por aumentar a sensação de insegurança jurídica, potencializando os danos ocasionados pela crise econômica.

Como se vê, o problema do desemprego no Brasil não é apenas jurídico, mas guarda relação com outras causas. Justamente por isso, a sua solução não se dá pela edição e uma lei que serve apenas para suprimir direitos trabalhistas. Várias soluções poderiam ser aqui pensadas, em conformidade com as diferentes causas de desemprego no Brasil.

Uma possível medida seria a intervenção do Estado na redução do lapso temporal característico do desemprego ficcional, mediante políticas públicas de ingresso e/ou de reposição no mercado de trabalho. Para amenizar o problema decorrente das mudanças estruturais e tecnológicas, seria desejável implementar seriamente as promessas consagradas na Carta Constitucional de 1988, por meio de leis que consigam encontrar um equilíbrio entre a proteção do trabalhador e o respeito a um avanço tecnológico socialmente responsável. O problema do desemprego sazonal poderia ser reduzido mediante a criação de oportunidades de cursos de reciclagem e de (re)habilitação profissional capazes de extrair o máximo potencial dos trabalhadores desempregados, em trabalhos precários e desalentados. A solução que nos parece ser a mais adequada para lidar com o desemprego cíclico, que, ao que tudo indica é a principal causa de desemprego no atual momento histórico não só no Brasil, mas também em vários outros países, ainda parece ser a defendida pelos keynesianos, qual seja, a intervenção estatal por medidas que importem aumento do déficit público para implementar a recuperação dos setores privados da economia.

Considerando, entretanto, como bem apontam os autores marxistas, que, pelo menos em parte, o desemprego é inerente ao capitalismo, todas as medidas acima apresentadas se mostram apenas paliativas.

Referências

ADASCALITEI, D.; MORANO, C. P. **Labour market reforms since the crisis: drives and consequences**. Genebra: ILO, 2015.

CHANG, H.-J. **Economia: modo de usar. Um guia básico dos principais conceitos econômicos**. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

LISBOA, D.; MUNHOZ, J. L. **Reforma Trabalhista: comentada por juízes do trabalho – artigo por artigo**. São Paulo: LTR, 2018.

MARX, K. **O Capital: Crítica da economia política. O processo de circulação do capital**. Rio de Janeiro: Ed. Civilização Brasileira, 1979.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013.

NOGAMI, O. **Economia**. Curitiba: IESDE Brasil, 2012.

NOGAMI, O.; PASSOS, C. R. M. **Princípios de economia**. São Paulo: Cengage Learning, 2016.

PAIVA, C. Á. N.; CUNHA, A. M. **Noções de economia**. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2008.

SANTOS, R.; SOARES E. **O direito à proteção em face da automação e desemprego tecnológico: parâmetros constitucionais para regulamentação**. Santa Maria/RS: Anais do 3º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede, 2015.

URIARTE, O. E. **A Flexibilidade**.. São Paulo: LTR, 2002.

CONSEQUÊNCIAS DA LEI Nº 13.467 DE 13 DE JULHO DE 2017 SOBRE A NORMATIZAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

Silvio Eduardo Fontana Boff
Carlos Henrique Horn

Introdução

A promulgação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, embora não tenha modificado a sistemática formal das negociações coletivas no ordenamento jurídico brasileiro, produziu uma nova dinâmica que contraria a premissa histórica na qual aquela se balizou, qual seja, a tentativa de equivalência entre os contratantes, fundamentada na relação de equilíbrio de forças entre os atores de uma negociação. As inúmeras alterações procedidas pela referida lei nos dispositivos atinentes ao direito sindical/coletivo¹, somadas às mudanças que incidiram sobre o Direito Trabalhista processual e material individual, evidenciam o intuito de afastar da negociação as regulamentações estatais que visavam equalizar a relação entre as partes e, em consequência, gerar um desequilíbrio na simetria esperada em uma negociação, o que pode iniciar uma fase de *laissez faire* coletivo, fato que tende a prejudicar a parte mais fragilizada na relação.

Tratar das implicações relevantes da Lei nº 13.467/2017 sobre os aspectos econômicos das negociações que atingem os trabalhadores, os quais até então gozavam de relativas garantias decorrentes da normatização do trabalho vigente, embora pareça prematuro frente ao curto período de tempo transcorrido desde a alteração legislativa, pode indicar tendências sobre os efeitos futuros. Com tal escopo em mente, este artigo oferece, inicialmente, uma breve síntese da gênese e do histórico dos instrumentos normativos no Brasil, no qual se poderá atestar o curso

1 Não se procura aqui discutir doutrinariamente se são ramos diferentes do direito ou apenas denominações distintas de um mesmo ramo, tendo em vista que as alterações acarretam mudanças em um aspecto amplo, que abarcariam ambos, mesmo para os que realizam tal distinção.

de suas alterações diante de variadas conjunturas políticas e econômicas. Já ao tratar do momento atual, apresenta-se um apontamento sobre as mais relevantes alterações procedidas com a nova legislação e, em sequência, uma análise sobre seus efeitos no processo de negociação coletiva. Finalmente, realiza-se uma análise empírica dos impactos da lei sobre cláusulas de natureza intrinsecamente econômica a fim de verificar a ocorrência de variações em comparação ao período anterior ao referido diploma legal. Para tanto, analisam-se convenções coletivas de trabalho² relativas a sete unidades de negociação de diferentes ramos econômicos nos estados do Rio Grande do Sul e de São Paulo. Com base no cotejamento das normas coletivas anteriores e posteriores à alteração legislativa, busca-se identificar mudanças em cláusulas econômicas que atingem os trabalhadores nas relações negociais diante da nova perspectiva nas relações de trabalho trazida pela Lei nº 13.467/2017.

Síntese histórica da normatização legal coletiva do trabalho

A negociação coletiva³ teve o seu início com a organização dos trabalhadores como classe, surgindo como forma de se contrapor ao seu isolamento diante da força econômica, a qual detinha o controle dos meios de produção. Assim, a negociação coletiva, como ensina o professor José Carlos Arouca (2014, p. 300), decorreu da formação de uma nova consciência, partindo do reconhecimento da soma de valores individuais, da unificação das reivindicações mais sentidas pelos trabalhadores e da coletivização da luta por salários mais justos e melhores condições de trabalho. Ainda, para Segadas Vianna (1972, p. 127), a negociação teve início com a democratização, com o direito dos trabalhadores de se reunirem para acertar pontos de vista comuns e enfrentar o poderio patronal.

² Convenção Coletiva de Trabalho é “o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho” (Art. 611 da CLT, com redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967).

³ José Augusto Rodrigues Pinto (1998, p. 68) define a negociação coletiva como o complexo de entendimentos entre representações de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos.

Por sua vez, as convenções coletivas de trabalho são instrumentos que se originam na negociação coletiva, cujos resultados este artigo tem como objetivo analisar empiricamente. Dessa forma, quando tratamos de negociação coletiva no presente texto, estamos sempre visando questões intrínsecas aos instrumentos coletivos de trabalho.

Distante da intenção de exaurir, no presente trabalho, toda a trajetória da criação e do histórico da normatização coletiva de trabalho e da convenção coletiva de trabalho no Brasil, cabe apenas posicioná-la cronologicamente, indicando as principais alterações legislativas que a afetaram, até mesmo porque ela sempre guardou relação direta com a situação econômica e política do país.

No Brasil, a convenção coletiva de trabalho foi instituída pelo Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932, que, na análise de Amauri Mascaro Nascimento (2003, p. 88-89), “deu aos sindicatos legitimidade para negociar; e, também, deu, diretamente, aos empregados e empregadores, ou a qualquer outro agrupamento de trabalhadores ou patrões a mesma legitimação, tese que mais tarde viria a ser acolhida pela Itália e Espanha pós-corporativistas, como forma de superar um modelo de monopólio sindical”. Entretanto, em que pese essa investidura de autonomia, a gênese legal, nas palavras de José Carlos Arouca, foi instituída sem “sensibilizar seus destinatários, trabalhadores e empregadores, diante da incipiente organização dos primeiros e atraso dos segundos” (AROUCA, 2014, p. 301).

Após a sua criação por ato administrativo, a negociação coletiva foi guindada ao âmbito constitucional no ano de 1934, passando-se a garantir, na alínea “j” do parágrafo primeiro do artigo 121, “o reconhecimento das convenções collectivas de trabalho”. Já sob o Estado Novo, em 1937, foi reconhecido constitucionalmente, de forma um tanto implícita, o seu efeito geral, com a aplicação a toda a categoria, ficando também nesse período consagradas as premissas de nosso direito do trabalho como a unicidade sindical e a contribuição sindical, bem como a vinculação dos sindicatos ao Estado, e a submissão da validade das convenções e acordos coletivos à homologação da autoridade competente, o que, segundo Lillian Gonçalves (2008, p. 54), desestimulou a negociação porquanto restringiu a autonomia da vontade dos agentes sociais. Desse modo, nesse momento, alicerça-se o então modelo corporativista estatal do sistema de relações de trabalho no Brasil.

Depois do que podemos chamar de implementação da convenção coletiva em nossa legislação e no próprio sistema econômico nacional, nos é permitido sintetizar como fato de real importância, até 1988, o Decreto Lei nº 229/1967, que incluiu o parágrafo primeiro no artigo 611 da CLT, possibilitando a negociação entre sindicatos de trabalhadores e empresas de forma direta por meio de acordos coletivos de trabalho.

Já com a Constituição Federal de 1988, ocorreram importantes mudanças legais em relação aos sindicatos e à autonomia de vontade das entidades representativas, tais como: a garantia de uma maior liberdade aos sindicatos⁴, a determinação da participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas⁵, a instituição do princípio da aplicação da norma mais favorável, impedindo expressamente a regressão da norma convencional diante da lei, obedecendo, assim, ao princípio constitucional do não retrocesso, bem como a viabilização da cobrança de contribuições assistenciais e confederativas como forma de sustentação das representações⁶.

Chegada à década de 1990 e o início dos anos 2000, sobreveio uma reforma da legislação trabalhista, sob o lema da flexibilização e modernização, que também gerou reflexos na negociação coletiva. Embora a referida normatização não tenha alcançado um de seus principais objetivos, pois já buscava a aprovação do conceito do negociado sobre o legislado, trouxe alterações que influenciaram, ainda que não de forma tão relevante quanto no momento atual, o dinamismo e a efetividade das normas coletivas, como as que autorizavam, via instrumento normativo, a criação do contrato por prazo determinado e a criação do banco de horas, o contrato a tempo parcial e a previsão das comissões de negociação prévia. Em 1994, outras alterações foram introduzidas em relação aos acordos e às convenções coletivas, ficando estipulada a livre negociação como forma de reajuste salarial, bem como, em 2004, a exigência do comum acordo entre as partes para o ingresso de dissídio coletivo. Essas alterações modificaram, em parte, o contexto negocial, seja porque permitiram flexibilizações legais mediante o texto normativo, seja porque inibiam a possibilidade de os sindicatos profissionais buscarem a égide do poder judicial para solucionar os conflitos.

4 Art. 8º da CRFB – É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...).

5 Art. 8º, VI, da CRFB – É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; (...).

6 Art. 7º da CRFB – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhora de sua condição social (...).

Recentemente, após quase duas décadas de uma política em que se preservaram as disposições trabalhistas brasileiras e em que ocorreram poucas mudanças estruturais nas relações laborais – em especial as que envolvem a negociação coletiva –, entrou em vigor, em 11 de novembro de 2017, a Lei nº 13.467, novamente trazendo a promessa de modernização. Entretanto, ao contrário das alterações promovidas nas décadas destacadas, nas quais não houve margem para uma modificação profunda do sistema trabalhista brasileiro, ficando centrada principalmente nos direitos individuais dos trabalhadores e na flexibilização contratual pela via normativa, essa recente mudança carrega em sua essência uma modificação estrutural densa e deformadora, que altera todo o Sistema Nacional de Relações de Trabalho, desequilibrando a sua sustentação formada pelo Estado, trabalhadores e empregadores, bem como suas representações.

Isso tudo evidencia, de forma nítida, que a normatização coletiva sempre foi utilizada como instrumento para catalisar as mudanças políticas e econômicas do país, conforme a ideologia do grupo ocupante do poder, seja ela autoritária, intervencionista, estatizante, progressista ou liberal, ora aumentando o controle estatal sobre a dinâmica de negociação, ora expandindo a autonomia dos seus atores.

Nesse aspecto, John T. Dunlop (1993), quando apresenta seu modelo teórico de um Sistema de Relações de Trabalho, já identifica que os contextos são fundamentais para o estabelecimento das normas, sejam eles de mercado, de tecnologia ou de distribuição de poder na sociedade, porquanto incidem externamente sobre os atores da relação, balizando as suas atuações e interferindo diretamente na criação ou modificação das normas aplicáveis a essa relação. No caso, percebe-se que, conforme ocorriam as mudanças sociais, culturais, políticas e econômicas na sociedade brasileira e a distribuição de poder oriunda dessa mudança se organizava, alterando o prestígio dos atores, foi sendo moldado o sistema sindical brasileiro, bem como a normatização coletiva.

Por sua vez, as modificações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, que alteraram profundamente as relações de trabalho em todas as suas dimensões, não fugiram à regra, sendo instituídas mediante um novo contexto político e econômico, agora fundamentado no amplo liberalismo, visando à redução da capacidade intervencionista do Estado e à eliminação do que os seus apoiadores denominam de entraves ao crescimento, representado também pela legislação trabalhista e sindical.

Da função econômica da negociação coletiva

No Brasil, em que pese a normatização trabalhista coletiva ter sido historicamente fundamentada em uma matriz heterônoma, a negociação coletiva vem revelando-se, ao longo das últimas décadas, como um importante instrumento na resolução dos conflitos coletivos na esfera trabalhista, promovendo a regulação das relações laborais de forma autônoma, embora sempre encontrando limites impostos pelas normas positivadas. Exemplo ilustrativo desse crescimento é que, conforme os dados obtidos pelo Sistema Mediador⁷, em 2008 – ou seja, três anos após a sua implementação, quando já estava adaptado o sistema – apenas 1.871 convenções coletivas de trabalho foram registradas no Brasil, enquanto, em 2016, o total foi de 7.012 convenções.

Contudo, antes de tratarmos sobre as principais implicações da Lei nº 13.467/2017 sobre as negociações coletivas e seus principais efeitos sobre as convenções coletivas, importante fazer uma breve síntese acerca do papel fundamental cumprido por esses instrumentos no campo econômico.

Dentre as principais funções das normas coletivas, é possível destacar a de manutenção da ordem social e política, que procura evitar a geração ou a intensificação de conflitos sociocoletivos; a de composição de conflitos, que visa à solução negociada para demandas instauradas; e a de geração de normas jurídicas, a qual busca, pela autocomposição, complementar e aprimorar o próprio Poder Legislativo, criando normas com obrigações cogentes recíprocas. Todavia, em que pese de forma alguma se possa desprezar as funções aqui apontadas, porquanto também devem sofrer os efeitos dessas mudanças legislativas, destacamos em especial a função econômica, constituída pela equivalência na relação capital-trabalho e pela busca do melhoramento das condições socioeconômicas dos trabalhadores, a qual poderá ser profundamente impactada pela reforma trabalhista.

No contexto econômico, podemos afirmar que a convenção coletiva de trabalho, embora também desempenhe um papel de adequa-

⁷ Módulo do Sistema Integrado de Relações do Trabalho (SIRT), desenvolvido pela Secretaria de Relações do Trabalho (SRT), que começou a ser implementado com a Campanha de Atualização das Informações Sindicais, em 2005. Nele, fica registrada grande parte das normas coletivas firmadas no Brasil.

ção entre as condições de trabalho e as condições econômicas, deve, sobretudo, almejar a melhoria das condições econômicas e sociais dos trabalhadores, distribuindo de forma mais equânime a renda gerada no sistema econômico, inclusive mediante a participação do trabalhador nos lucros das empresas, não podendo servir somente a uma ideia de adequação da força produtiva aos contextos competitivos nos quais a empresa está inserida.

De acordo com as lições de José Claudio Monteiro de Brito Filho (2000, p. 177), a função econômico-social das negociações coletivas seria “a econômica pela forma de distribuição de riqueza e a social pela participação dos trabalhadores na vida e no desenvolvimento da empresa”.

Destarte, os instrumentos normativos têm por princípio o conceito de que devem propiciar aos trabalhadores condições econômicas e sociais mais favoráveis do que a legislação.

Todavia, não se olvida que a norma coletiva também pode objetivar a preservação do equilíbrio de custos sociais, essencialmente demarcada pelo interesse empresarial, o que, segundo Amauri Mascaro do Nascimento (2003, p. 88-89), é a capacidade de previsibilidade, ou seja, de controle dos empregados sobre o custeio dos benefícios alcançados por intermédio da negociação coletiva em contrapartida aos ganhos econômicos e sociais dos trabalhadores. Em uma conjuntura em que é possibilitada uma equidade de forças entre as partes no momento da negociação, essa função não representa em si algo negativo, porquanto poderá, mediante a formalização de instrumentos normativos, ser utilizada até mesmo como uma ferramenta de adequação da relação laboral às condições econômicas e sociais de cada categoria em um determinado contexto e época. Paulo Henrique da Mota (2016, p. 101) descreve que:

a negociação coletiva atua para ajustar as condições das partes envolvidas de acordo com o cenário econômico. Assim, constitui-se tanto num meio de distribuição de riqueza caso a economia esteja em prosperidade quanto de redução das vantagens obtidas, pela mesma via negocial, caso a economia esteja em crise.

Ainda quanto ao aspecto econômico da norma coletiva, Richard E. Freeman e James L. Medoff (1987), em estudo sobre o papel dos sindicatos na sociedade moderna – no qual analisam o impacto do sindicalismo no setor privado nos Estados Unidos, comparando trabalhadores sindi-

calizados (beneficiados pelos acordos coletivos) e não sindicalizados (não beneficiados acordos coletivos) – concluem que a presença do sindicalismo e, conseqüentemente, da negociação coletiva, pesados prós e contras de suas atividades, parece melhorar o sistema econômico como um todo.

Segundo o estudo, onde há sindicatos (o que se aplica à quase totalidade da realidade dos empregados brasileiros) e trabalhadores beneficiados pela sindicalização (o que se aplica no Brasil aos empregados representados por sindicatos atuantes, especialmente na negociação coletiva), há uma melhora nos salários, uma redução na desigualdade de renda e uma menor rotatividade de mão de obra entre os trabalhadores, mas também há benefícios aos empregadores, aumentando a produtividade da empresa, tendo em vista o melhor desempenho administrativo empresarial em relação ao desafio sindical e a uma maior cooperação entre empregados e empregadores.

Todavia, em que pese o benefício recíproco da negociação coletiva, a procura pelo equilíbrio dos custos pelas empresas deve ser limitada ou, no mínimo, guardar uma simetria com a busca do melhoramento das condições sociais e econômicas do trabalhador, já que o instrumento normativo tem na melhora socioeconômica da classe trabalhadora o seu principal objetivo.

Dessa forma, quando há um descompasso na isonomia negocial entre as partes, a função econômica da norma coletiva pode ser profundamente alterada, porquanto uma das partes poderá estar mais propensa a ceder às pretensões da outra diante dessa disparidade.

Das implicações da Lei nº 13.467/2017 sobre as relações coletivas de trabalho

Diversamente das alterações promovidas durante a onda liberal da década de 1990, a reforma trabalhista de 2017 acabou por transformar de forma integral o sistema de relações de trabalho no Brasil, afetando de forma diversa os seus três atores – o Estado, os trabalhadores (representados pelo coletivo profissional) e as empresas (representadas pelo coletivo patronal) –, alterando o equilíbrio de correlação de forças e, conseqüentemente, refletindo os seus efeitos nas negociações coletivas.

Em que pese o discurso dos poderes executivo e legislativo de fortalecimento da negociação coletiva, coincidentemente amplificado pelo

conjunto empresarial brasileiro, a reforma trabalhista alterou a correlação de forças das representações coletivas na estrutura sindical do país, gerando um desequilíbrio de poder negocial. Nesse sentido, ao tempo em que conferiu poderes – inclusive supralegais⁸ – a essas representações coletivas, restringido o conceito da aplicação da norma mais favorável, inibidora do retrocesso social, tornou desnivelado o poder negocial das partes, fortalecendo apenas a face patronal na negociação.

Como dito, muito embora o intuito perpetrado quando da aprovação da Lei nº 13.467/2017 tenha sido centrado na ampliação do poder da negociação coletiva e na importância dos sindicatos – nas quais prevaleceria a vontade das partes convenientes através da premissa do negociado sobre o legislado, sem que isso importasse a perda de qualquer direito –, o que nitidamente se objetivou foi o enfraquecer das representações sindicais profissionais, tanto em sua organização quanto na sua sustentação financeira, reduzindo a sua capacidade negocial.

Tal enfraquecimento se inicia com a retração do poder do Estado, principalmente com a implementação do novo preceito legal do negociado sobre o legislado, alterando a histórica pirâmide das normas aplicadas ao direito laboral⁹, em que a legislação se sobrepunha à norma coletiva, sendo agora ressaltados basicamente apenas os direitos constitucionais básicos insertos na previsão do artigo 611-B da CLT, relativizando os efeitos da norma positivada diante de uma suposta vontade das partes e acarretando o enfraquecimento do juspositivismo estatal que historicamente foi a base das relações de trabalho brasileiras. Sendo assim, quando ampliou a faculdade dos sindicatos e das empresas estipularem, através da autocomposição, regras contrárias à legislação, sem que o Estado possa se imiscuir nos detalhes desses acordos, acabou por afastar do poder estatal o controle das relações laborais, secundarizando o seu papel.

8 Normas com valores superiores à lei ordinária.

9 Conforme Amauri Mascaro Nascimento (1977, p. 235),

Ao contrário do direito comum, em nosso direito entre várias normas sobre a mesma matéria, a pirâmide que entre elas se constitui terá no vértice, não a Constituição Federal, ou a lei federal, ou as convenções coletivas, ou o regulamento de empresa, de modo invariável e fixo. O vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas será ocupado pela norma mais favorável ao trabalhador dentre as diferentes em vigor.

Em relação aos sindicatos profissionais, importantes alterações inibiram o controle desses sobre as relações individuais de trabalho, como as que autorizam as rescisões contratuais sem a homologação da entidade sindical e as que possibilitam a livre negociação individual sobre direitos até então flexibilizados apenas ao abrigo da negociação coletiva e do controle dos sindicatos, tais como horas extras (art. 59 da CLT), banco de horas com compensação em até seis meses (art. 59, § 5,º da CLT), compensação de jornada dentro do mês (art. 59, § 6º, da CLT), possibilidade da jornada 12×36 (art. 59-A da CLT), parcelamento de férias em até três períodos (art. 134, §1º, da CLT), e a livre negociação com trabalhadores considerados de nível superior (art. 444 da CLT) como se tivessem as partes o mesmo poder negocial. Dessa forma, contrariamente ao alegado fortalecimento da negociação coletiva, verifica-se que a reforma provocou a ampliação de uma suposta vontade individual em detrimento da possibilidade de um maior controle coletivo.

Outro ponto importante que sofreu os efeitos da reforma foi a capacidade organizacional das entidades coletivas profissionais, porquanto percebe-se que houve uma redução da sua cobertura representativa ao restringir consideravelmente o seu alcance com a criação de novas formas de contratação não abarcadas pelo conceito formal de emprego, quando autorizou, por exemplo, a atuação do trabalhador autônomo (art. 442-B da CLT), inclusive com exclusividade, e a possibilidade irrestrita de terceirização (art. 4º-A da Lei n. 6.019/1974), fator que no atual sistema de unicidade sindical pulveriza a representação dentro de uma empresa; quando ampliou a contratação temporária (art. 2º-A da Lei n. 6.019/1974); e quando criou a figura do contrato intermitente (art. 443, § 3º, da CLT). Em geral, todas essas alterações acabam por afastar a massa trabalhadora da égide representativa do sindicato. Ainda nesse sentido, a legislação legitimou a figura da representação por local de trabalho (art. 510-A da CLT), criando comissões eleitas sem a participação da entidade de classe, o que, sem dúvida, é uma forma embrionária da negociação por empresa, tentando esvaziar a atividade do sindicato e o seu poder de se contrapor coletivamente ao empregador, que garantia voz às reivindicações dos trabalhadores sem a ameaça da reação punitiva.

Já em relação ao aspecto financeiro, a alteração legislativa representou um papel avassalador no custeio sindical. Com efeito, um dos vértices da reforma foi tornar facultativo ao trabalhador o pagamento

da contribuição sindical prevista no artigo 582 da CLT, exigindo uma autorização prévia e expressa para que as empresas procedam ao desconto, devendo ser esta, conforme decisão do STF, de caráter individual. Ainda, a reforma atacou as contribuições ditas assistenciais estipuladas pela categoria, passando também a exigir, para a sua cobrança, conforme artigo 611-B, inciso XXVI, da CLT, uma autorização prévia e expressa do desconto¹⁰.

Dados de arrecadação compilados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (2018) revelam uma redução de 90% na arrecadação da contribuição sindical na comparação interanual do mês de abril de 2018 com o mês de abril de 2017, sendo que aproximadamente 20% das entidades não receberam recursos oriundos da referida verba. Revelam, ainda, que em apenas 29,4% dos instrumentos coletivos foram inseridas cláusulas assecuratórias do recolhimento de contribuições de custeio. Outro dado relevante contido na mesma pesquisa e que demonstra a fragilização dos sindicatos é a redução, considerando os períodos de 2017 e 2018, de 8,3 mil postos de trabalho nas entidades sindicais brasileiras, fato que afeta diretamente a defesa dos interesses econômicos, sociais e profissionais dos trabalhadores.

Embora a restrição de custeio possa afetar também as representações empresariais, não acarretou para estas o mesmo impacto sofrido pelas categorias profissionais, porquanto as primeiras, além de possuírem, por suas características, uma facilidade maior de mobilização, têm um maior poder de custeio, tanto oriundo do próprio associado, quanto de outras origens, como o sistema “S”, olvidado pela reforma.

A restrição de custeio, somada a um baixo coeficiente de associação, no patamar de 20% dos trabalhadores brasileiros (DIEESE, 2018), vem provocando uma considerável redução na atividade sindical, inclusive com o enxugamento operativo de muitos e a extinção de outros. Um sindicato sem fontes de recursos tende a restringir sua capacidade de atuação, o que provoca o risco de afastamento das principais pautas e anseios dos coletivos de trabalhadores. Ao operar de forma não resolutiva, o sindicato tende a vivenciar uma redução no número de associados,

10 Art. 611-B, inciso XXVI, da CLT – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (incluído pela Lei n. 13.467/2017).

alimentando um ciclo vicioso no qual o reduz sua participação na vida do trabalhador e este, por consequência, deixa de se interessar na manutenção da entidade, não se associando em virtude da fraca atuação.

Diante de todas as alterações decorrentes da reforma trabalhista, que causaram o enfraquecimento organizacional e econômico dos sindicatos profissionais e a ampla possibilidade de flexibilização de direitos trabalhistas por meio do negociado sobre o legislado, inclusive contrários à norma pública, há uma tendência de crescimento da assimetria na relação negocial entre as entidades convenentes, a qual terá implicação direta no conteúdo das normas coletivas firmadas.

Com efeito, analisada essa situação sob o prisma das relações de trabalho em nível setorial, tal como sistematizada por Dunlop (1993), percebe-se uma propensão de que as normas subjetivas coletivas passem a priorizar mais a adequação da força de trabalho à estrutura e desempenho dos empregadores, visando à redução dos custos de produção e ao aumento da lucratividade, do que uma efetiva distribuição dos ganhos econômicos que contemple também os trabalhadores. Nota-se que a reforma, como já dito, realizada dentro um contexto de amplo liberalismo, acabou por mitigar a participação de dois atores das relações de trabalho, representados pelos sindicatos dos trabalhadores e pelo Estado, garantindo aos sindicatos empregadores uma supremacia negocial, o que, sem dúvida, deverá afetar o resultado das negociações.

Com a sedimentação da reforma, haverá uma inclinação ao agravamento da assimetria na correlação de forças na negociação entre as entidades convenentes, pendendo esta ao lado empregador, o que deve se refletir no resultado das convenções coletivas de trabalho. Assim, analisando-se pela função econômica da norma coletiva, haverá cada vez mais a preservação do equilíbrio dos chamados custos sociais em detrimento do melhoramento das condições econômicas dos trabalhadores.

Análise dos impactos da Lei nº 13.467/2017 sobre os resultados das negociações coletivas de trabalho

a) Do Método

Com o intuito de avaliar se já são sentidos os impactos da reforma sobre os resultados das negociações trabalhistas, o presente estudo con-

siste em uma análise comparativa de cláusulas de convenções coletivas de trabalho a fim de apurar se houve mudança em cláusulas de natureza econômica firmadas nas normas coletivas a partir da nova legislação. Baseia-se em um levantamento de informações referentes aos anos de 2016 a 2019 junto a bancos de dados da Secretaria do Trabalho e Emprego, por meio do seu Sistema Mediador, bem como do DIEESE e da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas – FIPE, os quais fornecem um grande acervo de dados e análises de normas coletivas.

A pesquisa limita-se às convenções coletivas de trabalho, as quais em geral compreendem um grande conjunto de empresas e trabalhadores pertencentes a um mesmo ramo econômico e, conseqüentemente, uma maior base de dados que expressa a realidade coletiva de empregadores e trabalhadores, diferenciando-se dos acordos coletivos de trabalho, que normalmente refletem condições específicas e muitas vezes únicas encontradas em cada unidade empregadora.

As convenções coletivas de trabalho que formam o objeto da análise foram selecionadas em sete unidades de negociação representativas de uma variada combinação de ramos econômicos, sendo uma unidade de negociação em nível nacional¹¹ e outras seis unidades localizadas nos estados do Rio Grande do Sul e de São Paulo com abrangências territoriais que abarcam conjuntos de cidades dentro de uma micro ou macro região. As unidades de negociação do estudo, identificadas pela entidade representativa dos trabalhadores e setor de atividade, são as seguintes: unidade nacional formada pelas diversas entidades de trabalhadores da área financeira e de crédito (unidade 1); Sindicato dos Metalúrgicos da Região do ABC paulista (unidade 2); sindicatos de comerciários de São Paulo (unidade 3) e de Porto Alegre (unidade 4); sindicatos do setor de saúde de São Paulo (unidade 5); sindicato do ramo de serviços em edifícios e condomínios de Porto Alegre (unidade 6); e sindicato do comércio hoteleiro de Porto Alegre (unidade 7). Essas entidades, que possuem grande número de representados e histórico negocial reconhecido, asseguram alguma diversidade de representação econômica por ramo nos resultados analisados.

11 Embora realizada em nível nacional, após firmada a convenção coletiva de trabalho, esta serve como texto base para inúmeros acordos coletivos de trabalho que podem disciplinar matérias idênticas ou diversas atinentes à realidade negocial de cada empresa ou região.

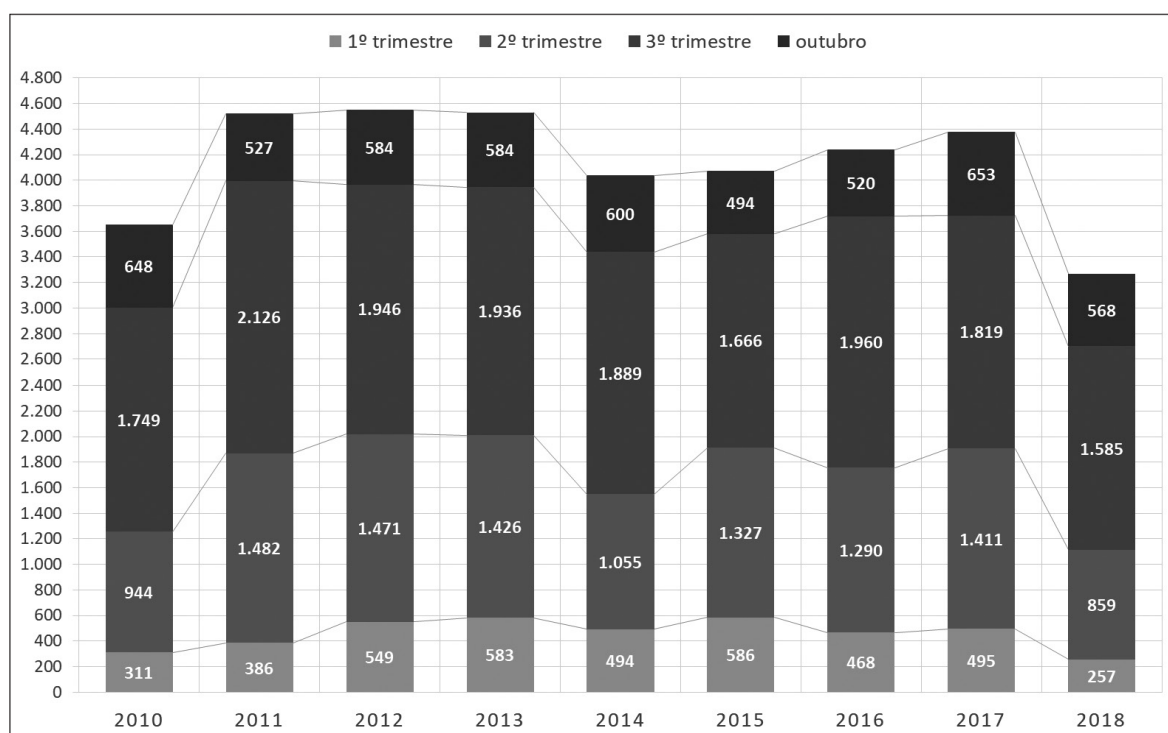
Por fim, quanto às cláusulas de natureza econômica selecionadas para a análise, o estudo concentra-se sobre aquelas que impactam economicamente de forma simultânea trabalhadores e empresas (efeito bilateral), no sentido de gerar um ganho monetário aos trabalhadores e implicar uma despesa aos empregadores, acrescidas de dois tipos de cláusulas relativas ao tempo de trabalho. Assim, definiram-se seis tipos de cláusulas econômicas de impacto direto, a saber: (i) reajustes salariais (e seus parcelamentos), (ii) pisos normativos, (iii) adicional de horas extras, (iv) adicional por tempo de serviço; (v) adicional noturno, e (vi) auxílio alimentação. Ainda, foram destacados dois tipos de cláusulas com impactos econômicos indiretos, correspondentes a questões do tempo de trabalho, a fim de se examinarem as alterações (vii) nos regimes de horários e (viii) no trabalho em domingos e feriados.

Nem todas as convenções abarcam os mesmos objetos, sendo que algumas não incluem todos os tipos de cláusulas escolhidas para o estudo, em especial as convenções das entidades dos trabalhadores da área financeira e de crédito (unidade 1) e do Sindicato dos Metalúrgicos da região do ABC paulista (unidade 2), porquanto firmam instrumentos com conteúdo amplo, remetendo as especificidades para acordos em nível de empresa individual.

b) Da Análise

Um dos principais argumentos em defesa da reforma trabalhista, conforme assinalado na seção 4, foi de que esta incentivaria as negociações coletivas. Os dados dos três primeiros trimestres de 2018 comparados aos dos períodos respectivos no ano anterior, quando ainda não vigoravam as novas regras, são, todavia, insuficientes para atestar que o efeito imediato da reforma tenha sido um estímulo à negociação. Antes ao contrário, como mostrado na Figura 1, houve uma redução no número de registros de instrumentos coletivos da ordem de 25,4% no período jan.-set./2018 em relação ao mesmo período de 2017.

Figura 1 – Número de convenções coletivas, por trimestre, 2010/2018



Fonte: Sistema Mediador. Elaborado por DIEESE (2018).

Cabe ponderar, no entanto, que tais elementos não são definitivos, porquanto podem significar apenas um atraso na conclusão da negociação – e, logo, em seu registro – e não a ausência efetiva da norma coletiva. Essa informação somente poderá ser considerada definitiva após dois anos da data base de cada categoria posterior à reforma. Nesse período, portanto, as normas ainda podem retroagir sua vigência, sendo firmadas e inseridas no Sistema Mediador.

O mesmo estudo do DIEESE (2018) lança alguma luz à questão, indicando o motivo da redução, ao menos momentânea, no número de convenções coletivas. Conforme a pesquisa, dentre as cláusulas de interesse inseridas nas normas coletivas de 2018 estão as relativas a contribuições de custeio, homologação de rescisão contratual, hierarquia das normas, comissão de trabalhadores, horas *in itinere*, jornada de trabalho e termo geral de quitação anual do contrato. Assim, embora não fique claro a forma e o tratamento dado aos objetos dessas cláusulas – se no sentido de restringi-los, mantê-los ou ampliá-los –, há um indicativo de que as alterações promovidas pela reforma trabalhista já tomaram a mesa de negociação, iniciando-se uma disputa sobre tais temas, o que pode

justificar algum atraso na conclusão das negociações. A discussão sobre os temas da reforma pode ser observada empiricamente pela análise das pautas de negociação dos sindicatos patronais, as quais procuram alterar ou suprimir um grande número de direitos normativos, adaptando o seu conteúdo às novas previsões legais da reforma, mas esse estudo foge ao escopo do presente trabalho.

Passando a tratar do conteúdo das cláusulas nas convenções coletivas selecionadas, o Quadro 1 sistematiza os resultados das negociações sobre reajuste geral de salários e de pisos salariais nos períodos anteriores e posteriores à reforma.

Os reajustes negociados de salários em geral e dos pisos salariais adotam como medida de variação do custo de vida o Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, calculado pelo IBGE desde 1979. No Quadro 1, a informação mostra que o reajuste correspondeu ao INPC o que significa que a cláusula prevê a correção dos salários monetários pela variação acumulada deste índice no período desde a última negociação. Em geral, as negociações do período pós-Reforma resultaram em reposições salariais com base na inflação passada, se não para todos os níveis salariais, pelo menos para os salários relativamente mais baixos em cada unidade de negociação. Em alguns casos, o reajuste salarial foi superior à variação do INPC. Como regra geral, as negociações de 2018-2019 obtiveram melhores resultados do que as do período anterior.

Os dados apurados pelo DIEESE (2019) para um amplo número de instrumentos coletivos também apontam, quando tomado o INPC por base comparativa, uma melhora dos reajustes negociados em 2018 *vis-à-vis* os anos de 2015 a 2017. Conforme se observa na Figura 2, 92,9% dos reajustes clausulados em 2018 asseguraram a variação do INPC ou um percentual maior. Considerando os reajustes superiores à variação do INPC, estes representam 68,4% da amostra.

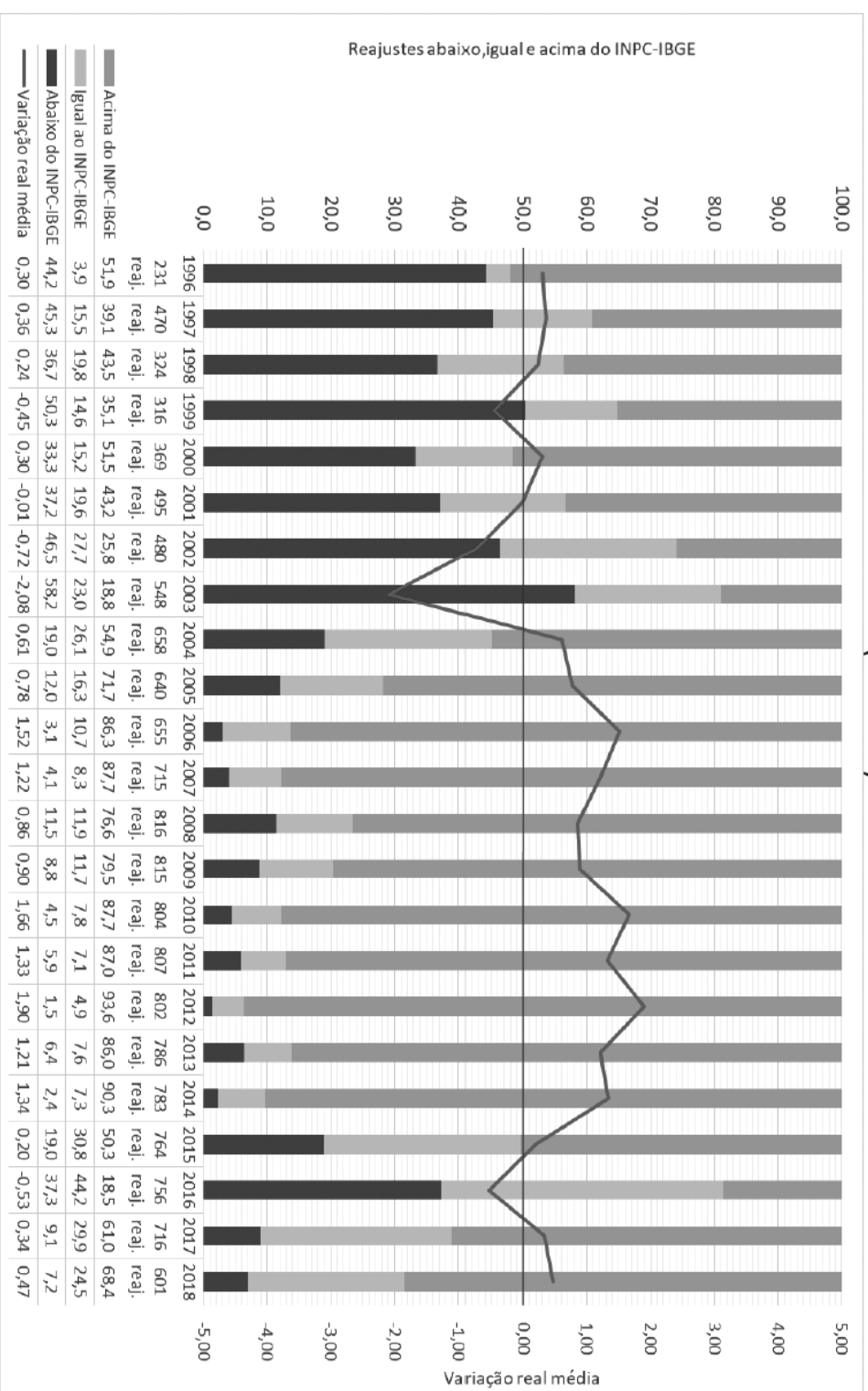
Quadro 1 – Resultados das cláusulas de reajuste geral de salários e de pisos salariais, 2016/2019

Unidade	Ano	Reajuste geral	Parcelamento	Reajuste do piso
1: Setor financeiro e de crédito Nacional	2017	INPC + 1%	Não	INPC + 1%
	2018	INPC + 1,3%	Não	INPC + 1%
2: Metalúrgicos ABC/SP	2016	INPC	Sim	INPC
	2018	INPC + 1,35%	Não	INPC
3: Comerciantes SP	2017	INPC	Não	INPC
	2018	INPC + 0,76%	Não	INPC + 0,76%
4: Comerciantes POA	2017	Até R\$ 6.455,00: INPC Acima de R\$ 6.455,00: negociação individual	Não	Menor que INPC
	2018	Até R\$ 6.713,00: INPC Acima de R\$ 6.713,00: negociação individual	Não	INPC + 0,46%
5: Setor de saúde SP	2016	Menor do que INPC	Sim	Menor que INPC
	2019	Até R\$ 11.618,90: INPC Acima de R\$ 11.618,90: negociação individual	Sim	INPC
6: Serviços em edifícios e condomínios POA	2017	Até R\$ 2.300,00: INPC Acima de R\$ 2.300,00: negociação individual	Não	INPC
	2018	Até R\$ 2.369,00: Maior que INPC Acima de R\$ 2.369,00: negociação individual	Sim	INPC + 0,9%
7: Comércio hoteleiro POA	2016	Menor que INPC	Não	INPC
	2019	INPC	Não	INPC + 1,5%

Fonte: Sistema Mediador e sítios oficiais dos sindicatos. Elaboração dos autores.

Figura 2 – Reajustes dos salários em geral, Brasil, 1996-2018

Distribuição dos reajustes salariais em comparação com o INPC-IBGE e variação real média dos reajustes
Brasil, 1996-2018
(Painel SAS)



Fonte: DIEESE, SAS-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Salários

Estes resultados merecem alguma ponderação quanto a suas razões. Pode-se conjecturar, inicialmente, que o foco das atenções empresariais no período imediatamente posterior à reforma não estava nas cláusulas de reajuste salarial. Esta hipótese ganha sentido ao se observar que, sobretudo nos anos recessivos de 2015 e 2016, houve um notável crescimento na parcela das negociações que não asseguravam a reposição do índice inflacionário nos salários, acarretando uma perda no poder de compra negociado e uma redução nos custos reais das empresas.

Adicionalmente, como mostra a Tabela 1, houve uma significativa queda na inflação a partir de 2017, de modo que a reposição de taxas mais baixas, oscilando entre 3% e 4%, não chegava a criar impasses na barganha e podia mesmo ser utilizada pelos negociadores patronais como um elemento de oferta em troca de concessões julgadas mais relevantes. Em síntese, num contexto econômico de menor inflação e ainda elevado desemprego e num contexto político de mudança profunda na distribuição do poder na sociedade em desfavor dos sindicatos, a melhor condição negocial dos empregadores parece ter sido dirigida a outras condições da relação de emprego que não o reajuste dos salários, como destacamos a seguir.

Tabela 1 – Indicadores macroeconômicos, Brasil, 2015-2018 (%)

	2015	2016	2017	2018
INPC acumulado no ano	10,67	6,28	2,94	3,43
PIB em relação ao ano anterior	- 3,8	- 3,6	1,3	1,1
Taxa de desemprego	8,5	11,5	12,7	12,3
Parcela de cláusulas com reajuste maior do que a variação do INPC	50,3	18,5	61,0	68,4

Fonte: IBGE, DIEESE. Elaboração dos autores.

O cotejo dos dados para um período mais longo, cujos exame mais detalhado foge aos limites deste texto, sugere que fatores econômicos como menores níveis de inflação (INPC), maior crescimento do produto (PIB) e menor taxa de desemprego implicam historicamente a concessão de reajustes salariais acima da inflação, sendo tais indicadores os mais

importantes para explicar a melhora comparativa de 2018 e 2019 sob o contexto da alteração legislativa.

Quando observamos os adicionais de remuneração examinados em nossa pesquisa, cujos resultados da negociação em termos de mudança relativamente ao período anterior à reforma são apresentados no Quadro 2, constata-se uma estabilidade das regras. Embora as pautas empresariais busquem frequentemente reduzir tais benefícios, não houve, comparativamente, uma mudança significativa de tratamento quanto aos valores nas convenções selecionadas. Na maioria das normas cotejadas, os adicionais mantiveram-se em patamares iguais, medidos em porcentagem, aos dos anos anteriores à Reforma, sendo que em raras situações foram fixados em percentuais inferiores ou superiores aos já praticados.

Quadro 2 – Reajustes negociados nos adicionais de remuneração

Unidade de negociação	Adicional de horas extras	Adicional por tempo de serviço	Adicional noturno	Auxílio alimentação
1: Setor financeiro e de crédito Nacional	Igual	Superior	Igual	Superior
2: Metalúrgicos ABC/SP	Igual	ND	Igual	ND
3: Comercíários SP	Igual	ND	ND	ND
4: Comercíários POA	Igual	Igual	ND	ND
5: Setor de saúde SP	Igual	ND	Igual	Inferior
6: Serviços em edifícios e condomínios POA	Igual	Igual	ND	ND
7: Comércio hoteleiro POA	Igual	Igual	ND	ND

Notas: 1. “ND” significa que a convenção não prevê cláusula do adicional. 2. “Igual”, “Superior” e “Inferior” significam, respectivamente, adicionais (em %) iguais, maiores ou menores nas convenções pós-reforma *vis-à-vis* as convenções pré-reforma.

Fonte: Sistema Mediador e sítios oficiais dos sindicatos. Elaboração dos autores.

A pequena melhora relativa nas cláusulas de reajustes ou mesmo a estabilidade das regras de adicionais não são encontradas, todavia, quando às cláusulas tratam da jornada de trabalho. Neste caso, como sistematizado no Quadro 3, identificam-se alterações significativas, invariavelmente flexibilizações que visam à adequação do trabalho e dos

meios de produção com redução de custos aos empregadores, tendo em contrapartida alguma perda para os trabalhadores.

Dentre as principais alterações, destacam-se: a dilação dos prazos destinados às compensações horárias; a implementação de jornadas reduzidas, de jornadas intermitentes e de regimes de 12 horas de trabalho por 36 de repouso; o controle de jornada por exceção; a supressão de pagamento para alguns cargos de nível superior; e a utilização da semana civil para concessões dos repousos¹².

Quadro 3 – Mudanças em cláusulas de jornada de trabalho

Unidade de negociação	Regimes de horários	Trabalho em domingos e feriados
1: Setor financeiro e de crédito Nacional	ND	ND
2: Metalúrgicos ABC/SP	ND	ND
3: Comercários SP	Inferior	Inferior
4: Comercários POA	Inferior	Inferior
5: Setor de saúde SP	Inferior	Inferior
6: Serviços em edifícios e condomínios POA	Inferior	Inferior
7: Comércio hoteleiro POA	Inferior	Igual

Notas: 1. “ND” significa que a convenção não prevê cláusula do adicional. 2. “Igual” e “Inferior” significam, respectivamente, manutenção e supressão do pagamento pecuniário de horas trabalhadas nas convenções pós-reforma *vis-à-vis* as convenções pré-reforma.

Fonte: Sistema Mediador e sítios oficiais dos sindicatos. Elaboração dos autores.

As cláusulas a seguir, extraídas das convenções dos comerciários de Porto Alegre e de São Paulo, ilustram uma piora para os trabalhadores na regulamentação do tempo de trabalho em face da busca de maior flexibilidade empresarial para o uso do fator trabalho:

I. Comercários de Porto Alegre (Sindicato do Comércio Atacadista do Estado do Rio Grande do Sul; Sindicato do Comércio

¹² O repouso semanal remunerado não será obrigatório após o sexto dia consecutivo de trabalho, podendo ser concedido em um período maior, desde que compensados, o que não implicará pagamento em dobro.

Atacadista de Tecidos Vestuário e Armarinho de Porto Alegre; Sindicato do Comércio Atacadista de Louças, Tintas e Ferragens de Porto Alegre; e Sindicato do Comércio Atacadista de Madeiras de Porto Alegre – MR68835/2018)

O repouso semanal remunerado, independentemente de gênero, deverá coincidir, pelo menos uma vez no período de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho, hipótese em que a concessão do repouso semanal remunerado poderá ocorrer antes ou após o sétimo dia consecutivo de trabalho e até décimo, não importando o pagamento em dobro. Excetuam-se dessa regra os empregados contratados para trabalhar somente em sextas-feiras, sábados e domingos.

O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do piso normativo da categoria ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

A anulação de qualquer das vantagens compensatórias empresariais previstas no presente instrumento implicará na imediata anulação das contrapartidas benéficas aos empregados concedidas nesta convenção, inclusive o prêmio por pagamento em domingos e feriados.

II. Comerciantes de São Paulo (Convenção Coletiva de Trabalho – 2018/2019 – SECSP e Sindilojas-SP – MR062176/2018)

A adoção do sistema 2X1 (dois por um), ou seja, a cada dois domingos trabalhados, segue-se outro domingo, necessariamente, de descanso [trabalhadores perderam o direito a três folgas anuais].

Dessa forma, evidencia-se, quanto à organização de jornada e às formas de contratação, que as alterações normativas implicam uma redução de custos aos empregadores, pela adaptação dessas jornadas ao processo produtivo das empresas, ao mesmo tempo em que suprimem a remuneração anteriormente contraprestada por esse labor, mantendo estagnados outros benefícios econômicos concedidos até então.

Considerações finais

Este artigo analisa eventuais impactos provocados pela reforma trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/2017 no âmbito das negociações coletivas de trabalho por meio do exame dos resultados nas convenções coletivas de sete unidades de negociação. A reforma trabalhista foi introduzida em contexto político-econômico amplamente liberal, procurando refletir na normatização esse mesmo conceito, sob a alegação de fortalecer a negociação coletiva e efetivamente afiançar a vontade das partes acordantes. Entretanto, as alterações tendem a causar uma assimetria na relação negocial, fortalecendo demasiadamente os coletivos de empregadores, fato que possui o poder de estabelecer normas com viés supressor de direitos e vantagens dos trabalhadores, visando apenas à melhor adaptação do trabalho às necessidades empresariais.

A aparente dificuldade encontrada na negociação coletiva revela um indício de que a reforma implicará um obstáculo à representação dos trabalhadores na negociação, conforme demonstram os primeiros dados que apontam uma redução no número de convenções coletivas registradas. Embora decorrido apenas o primeiro biênio da sua promulgação, podendo essa redução ser apenas um atraso e não uma retração efetiva no número de convenções, o dado disponível indica uma redução no número de registros, contrariando os pretensos fundamentos da reforma.

Já em relação ao conteúdo econômico das normas, a evidência obtida por meio de análise comparativa ainda não indica um retrocesso significativo de benefícios, especialmente em cláusulas que impliquem redução direta de renda, tais como nos adicionais até então pagos. Quanto aos reajustes de salários e de pisos, observa-se uma pequena melhora em relação ao INPC, embora possa ter resultado mais de fatores como a baixa inflação, o crescimento econômico e a menor taxa de desemprego no período pós 2017 do que da própria alteração legislativa.

Entretanto, já é perceptível pelo conteúdo das normas posteriores à reforma que as cláusulas econômicas com características indiretas – em especial as que envolvem a organização de carga horária – passaram a sofrer alterações visando adaptar os processos produtivos dos empregadores, reduzindo os custos decorrentes dos períodos de inércia operacional, deixando os trabalhadores de receberem pelo trabalho anteriormente pago, a exemplo do repouso semanal remunerado, sem fa-

lar do prejuízo sócio-familiar e de higidez física decorrente da perda de previsibilidade na prestação de serviços. Repara-se, também, com base no cotejamento das cláusulas, que apesar das alterações promovidas em relação ao arranjo de horário em prol dos empregadores, não se identifica uma ampliação de benefícios de caráter econômico aos trabalhadores, mas, tão somente, a manutenção de cláusulas anteriormente pactuadas nos mesmos patamares ou uma pequena melhora em reajustes salariais, que, como assinalamos, parecem ser explicáveis pela conjuntura econômica e por serem um fator de transação à inserção das mudanças no regramento da jornada.

Cabe ressaltar que essas alterações nas normas coletivas ocorreram em sindicatos que contam com grande representatividade, alguma capacidade financeira, uma boa estrutura jurídica e organizacional e experiência negocial. É provável que essas e outras mudanças tenham ocorrido de forma agravada em sindicatos menores.

Tendo em vista o breve tempo de vigência da reforma, devemos enxergar a análise deste texto como exploratória. Novos dados poderão ser analisados conforme ocorrer a sua sedimentação no sistema jurídico brasileiro, uma vez que a temática ainda se caracteriza por uma natureza que se revela pendente de disputas jurídicas que implicam insegurança para os empregadores em sua aplicação. Não obstante, os dados iniciais já sugerem uma tendência na estipulação de normas com cunho econômico em benefício patronal diante de uma estagnação na concessão de benefícios aos trabalhadores.

Referências

AROUCA, J. C. **Curso básico de direito sindical**. São Paulo: LTR, 2014.

BRITO FILHO, J. C. M. (2000). **Direito sindical**. São Paulo: LTR, 2000.

DIEESE. Subsídios para o debate sobre a questão financiamento sindical. In: **Nota Técnica**, n. 200, São Paulo: Dezembro de 2018.

_____. Balanço das negociações dos reajustes salariais de 2018. **Estudos e Pesquisas**, n. 90, São Paulo: Agosto de 2019.

DUNLOP, J. T. **Industrial relations systems**. Boston, MA: Harvard Business School Press, 1993.

FREEMAN, R. E.; MEDOFF, J. L. **O papel dos sindicatos na sociedade moderna**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1987.

GONÇALVES, L. **Ultratividade das cláusulas normativas**. São Paulo: LTR, 2008.

MOTA, P. H. **Negociação coletiva de trabalho: função social da empresa e valorização do trabalho humano**. São Paulo: LTR, 2016.

NASCIMENTO, A. M. **Compêndio de direito sindical**. São Paulo: LTR, 2003.

_____. **Compêndio de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1977.

PINTO, J. A. R. **Direito sindical e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTR, 1998.

SEGADAS VIANNA, J. **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTR, 1972.

Outros Materiais Consultados

- 1.** Convenção Coletiva de Trabalho – 2016/2018 – Firmada entre FE-NABAN e CONTRAF – Sem registro no Mediador.
- 2.** Convenção Coletiva de Trabalho – 2018/2020 – Firmada entre FE-NABAN e CONTRAF – Sem registro no Mediador.
- 3.** Convenção Coletiva de Trabalho – 2016/2017 – Firmada entre SE-CSP e Sindilojas-SP – MR060610/2016.
- 4.** Convenção Coletiva de Trabalho – 2018/2019 – Firmada entre SE-CSP e Sindilojas-SP – MR062176/2018.
- 5.** Convenção Coletiva de Trabalho – 2017/2018 – Firmada entre SIN-DEC e Sindicato do Comércio Atacadista de Álcool e Bebidas em Geral no Estado do RS; Sindicato do Comércio Atacadista de Tecidos Vestuário e Armarinho de Porto Alegre; Sindicato do Comércio Atacadista de Produtos Químicos para Indústria, Lavoura e Drogas e Medicamentos de Porto Alegre; Sindicato do Comércio Atacadista de Louças, Tintas e Ferragens de Porto Alegre; e Sindicato do Comércio Atacadista de Madeiras de Porto Alegre – MR070240/2017.
- 6.** Convenção Coletiva de Trabalho – 2018/2019 – Firmada entre SIN-DEC e Sindicato do Comércio Atacadista do Estado do Rio Grande do Sul; Sindicato do Comércio Atacadista de Tecidos Vestuário e Armarinho de Porto Alegre; Sindicato do Comércio Atacadista de Louças, Tintas e Ferragens de Porto Alegre; e Sindicato do Comércio Atacadista de Madeiras de Porto Alegre – MR068871/2018.
- 7.** Convenção Coletiva de Trabalho – 2018/2019 – Firmada entre SIN-DEC e Sindicato do Comércio Atacadista do Estado do Rio Grande do Sul; Sindicato do Comércio Atacadista de Tecidos Vestuário e Armarinho de Porto Alegre; Sindicato do Comércio Atacadista de Louças, Tintas e Ferragens de Porto Alegre; e Sindicato do Comércio Atacadista de Madeiras de Porto Alegre – MR68835/2018.
- 8.** Convenção Coletiva de Trabalho – 2018/2019 – Firmada entre SIN-DEC e Sindicato do Comércio Atacadista do Estado do Rio Grande do Sul; Sindicato do Comércio Atacadista de Tecidos Vestuário e Armari-

nho de Porto Alegre; Sindicato do Comércio Atacadista de Louças, Tintas e Ferragens de Porto Alegre; e Sindicato do Comércio Atacadista de Madeiras de Porto Alegre – MR077177/2018.

9. Convenção Coletiva de Trabalho – 2016/2017 – Firmada entre FEM-CUT/SP e SIFESP – Sem registro no Mediador.

10. Convenção Coletiva de Trabalho – 2018/2020 – Firmada entre FEM-CUT/SP e SIFESP – Sem registro no Mediador.

11. Convenção Coletiva de Trabalho – 2016/2017 – Firmada entre SIN-SAUDESP e SINDHOSP - MR027451/2016.

12. Convenção Coletiva de Trabalho – 2019/2020 – Firmada entre SIN-SAUDESP e SINDHOSP - MR051382/2019.

13. Convenção Coletiva de Trabalho – 2017 – Firmada entre SECHSPA e SINDIHOTEL – MR021729/2017.

14. Convenção Coletiva de Trabalho – 2018 – Firmada entre SECHSPA e SINDIHOTEL – MR048522/2018.

15. Convenção Coletiva de Trabalho – 2016/2017 – Firmada entre SIN-DEF/RS e SIND. INTERMUNICIPAL EMPR. COMPRA, VENDA, LOC. E ADM. IMOV. E COND. RES. E COM. NO RS – MR025438/2016.

16. Convenção Coletiva de Trabalho – 2019/2020 – Firmada entre SIN-DEF/RS e SIND. INTERMUNICIPAL EMPR. COMPRA, VENDA, LOC. E ADM. IMOV. E COND. RES. E COM. NO RS – MR025137/2019.

TERCEIRIZAÇÃO, A LIVRE INICIATIVA E A DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR: UM COMENTÁRIO SOBRE O VOTO DO MINISTRO BARROSO, RELATOR DA ADPF 324

Fernanda Palombini Moralles
Carlos Henrique Horn

Introdução

O conceito de terceirização é daqueles que enseja diferentes definições conforme as áreas de conhecimento que o estudam regularmente – a mencionar, dentre outras, Direito, Administração, Economia e Sociologia. Suas várias dimensões fazem com que seja ampla e variada a gama do que pode ser incluído na definição. Uma dessas definições parte da experiência brasileira, onde tal fenômeno vem acompanhado da ampliação da exploração do trabalho e da precarização das condições de vida dos trabalhadores, e privilegia a característica de precarização:

Nossa definição parte do pressuposto de que a terceirização, no Brasil, tem um lugar preciso na estrutura do mercado de trabalho: nos últimos vinte anos de nossa história, ela se tornou o mais importante recurso estratégico das empresas para gestão e redução dos custos com a força de trabalho. Assim, para sermos rigorosos com a amplitude da utilização do termo terceirização e por reconhecer a importância política que ela tem para a organização dos trabalhadores, optamos por uma definição abrangente: *terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas*. Ou seja, é a relação na qual o trabalho é realizado para uma empresa, mas contratado de maneira imediata por outra. Na realidade brasileira, a terceirização é inseparável da ampliação da exploração do trabalho, da precarização das condições de vida das classes trabalhadoras. E, certamente, ela não teria a abrangência que tem hoje se não fosse a sua capacidade de reduzir custos – e, portanto, de servir como poderoso instrumento para a recomposição das taxas de lucro – e de transferir para outras empresas (as contratadas) o “problema trabalhista”, a necessidade de administração da força de trabalho e de negociação com ela

e seus sindicatos. É esta definição ampla que defenderemos aqui (MARCELINO e CAVALCANTE, 2012, p. 338).

O presente estudo tem por objeto de análise o julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324, cujo escopo trata exatamente da extensão legal possível da terceirização, entendida como aquela decorrente do processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta. É uma relação em que o trabalho é realizado para uma empresa nas suas próprias dependências, mas a contratação do trabalhador é formalizada por outra empresa.

O relator do processo no Supremo Tribunal Federal (STF) foi o Ministro Luís Roberto Barroso (2019, p. 17), quem, no início de seu voto, assim define terceirização:

Terceirizar significa transferir parte da atividade de uma empresa para outra empresa, por motivos de custo, eficiência, especialização ou por qualquer outro interesse empresarial legítimo. Assim, uma etapa da cadeia produtiva de uma empresa – chamada empresa contratante – passa a ser cumprida por uma outra empresa – denominada empresa contratada ou empresa prestadora de serviços.

Sua recepção no sistema jurídico nacional relaciona-se à intensificação dos processos de terceirização no Brasil e em diversos outros países, a partir dos anos 1990, como um fenômeno do mundo do trabalho. Utilizada como estratégia empresarial para a redução de custos, a partilha de risco e o aumento da flexibilidade organizacional, a terceirização representa um importante recurso estratégico para a diminuição dos custos das empresas com a força do trabalho.

Diferentemente de outros países da América Latina, também de tradição legislada, até recentemente, não havia, em nosso país, lei que disciplinasse a terceirização. Com efeito, até o final de março de 2017, não havia regulamentação em lei acerca da terceirização. A disciplina jurídica era realizada por meio de Enunciados e Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Coube, portanto, ao Poder Judiciário estabelecer os parâmetros e limites para a terceirização de serviços, inicialmente, pela edição da Súmula 256, de 1986, que concluía ser o empregador aquele que se aproveitava da força de trabalho. Esse enunciado passou a ser aplicado em grande parte das decisões, quer no re-

conhecimento de vínculo de emprego entre o trabalhador e a empresa tomadora dos serviços, quer na declaração da responsabilidade solidária das empresas contratantes.

A partir dos anos 1990, sob o contexto do neoliberalismo, a flexibilização das regras de proteção social ao trabalho e a força dos que defendiam a terceirização da mão de obra provocou alteração na jurisprudência. Assim, no ano de 1993, o Tribunal Superior do Trabalho cancela o Enunciado 256 e edita a Súmula 331 sobre o mesmo tema diante da contínua pressão de setores empresariais. Nessa nova Súmula, o TST consagra o entendimento de que a terceirização é legítima nas atividades não essenciais da empresa, as chamadas “atividades de meio”, e declara ser subsidiária a responsabilidade do tomador dos serviços pelos créditos trabalhistas, o que é estendido aos entes públicos que terceirizam, com nova alteração do texto da Súmula, nos anos 2000.

Por sua vez, dada a procedência da Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 16 (proposta pelo Governador do Distrito Federal), o Tribunal Superior do Trabalho volta a tratar do tema e altera o texto da Súmula 331, no ano de 2011, entendendo que somente será declarada a responsabilidade subsidiária do ente público, que terceiriza a mão de obra, quando comprovado que este não fiscalizava os pagamentos trabalhistas das empresas contratadas (BIAVASCHI e DROPPA, 2014).

Em 31 de março de 2017, é promulgada a Lei nº 13.429, que alterou e acrescentou diversos dispositivos à Lei nº 6.019/1974 para tratar sobre a terceirização. A Lei nº 13.429 corresponde à primeira legislação a regulamentar o assunto no Brasil, sendo decorrente de um projeto que tramitava há mais de vinte anos no Congresso Nacional. Neste meio tempo, várias foram as tentativas dos setores mais favoráveis à ampla desregulamentação do trabalho em nosso país, para a eliminação do que enxergavam como entraves da Súmula 331 do TST. Com efeito, debatia-se no Supremo Tribunal Federal se o Tribunal Superior do Trabalho, ao proibir a terceirização nas atividades-fim da empresa, estaria ou não violando a liberdade de contratar de que trata a Constituição Federal de 1988.

A Lei nº 13.429/2017 não restringiu os serviços passíveis de terceirização apenas às atividades-meio da empresa, o que levou à interpretação de que havia sido autorizada a terceirização na atividade-fim das empresas, sendo tal intenção compreendida pelos debates dos parlamentares na análise e votação do projeto. Apesar da ampla possibilidade de

terceirização, a legislação era omissa quanto à previsão de terceirização da atividade-fim e gerava insegurança jurídica, pois a imprecisão da norma em admitir (ou não) a terceirização na atividade-fim poderia levar a uma discussão sobre sua permissão ou não no ordenamento jurídico.

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) acabou por sanar a omissão ao estabelecer que a prestação de serviços a terceiros compreende a transferência de qualquer das atividades da contratante, inclusive a atividade principal, à empresa prestadora de serviços. Assim, a Lei nº 6.019/1974 sofre nova alteração:

Art. 4º-A, “caput”, lei 6.019/74 (redação dada pela lei 13.467/17).
Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Art. 5º-A, “caput”, lei 6.019/74 (redação dada pela lei 13.467/17).
Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

No ano seguinte, mais precisamente em 30 de agosto de 2018, é julgada a ADPF 324, no Supremo Tribunal Federal, que não deixa margem de dúvidas sobre a possibilidade ampla e irrestrita da terceirização em nosso país. A ação foi ajuizada muito antes da edição da Lei da Reforma Trabalhista, tendo como fundamentos do pedido o fato de que as decisões da Justiça do Trabalho sobre o tema terceirização ofendiam: a) a norma constitucional programática do art. 1º, inc. IV, da Constituição Federal de 1988, que trata dos “valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”, como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito; e b) os princípios constitucionais de proteção à liberdade, inserto no art. 5º, *caput*, e da legalidade, no art. 5º, inc. II, da Constituição.

O presente trabalho consiste em um comentário sobre o voto proferido no julgamento da ADPF 324, da relatoria do Ministro Barroso, que declarou a constitucionalidade da terceirização na atividade-fim da empresa. No referido julgamento, prevaleceu a tese de que a terceirização será possível nas atividades meio e fim das empresas, vez que é assegurado na Constituição Federal o preceito da livre iniciativa e da livre concorrência:

2. A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade.

Ainda, no entendimento majoritário da Corte máxima da Justiça Brasileira, a terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. Somente o exercício abusivo da sua contratação é que poderá acarretar essas violações:

3. A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações.

Assim, prevaleceu o entendimento de que a terceirização da atividade-meio ou da atividade-fim será lícita desde que não se configure em um trabalho que desrespeite a dignidade do trabalhador e que se caracterize como um trabalho precário. A terceirização ampla e irrestrita será amparada pelo ordenamento jurídico brasileiro desde que os preceitos constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, de um lado, e do trabalho decente, de outro, se compatibilizem. Por conseguinte, a definição do que é trabalho decente permitirá identificar se a terceirização das atividades de uma empresa, sejam as atividades-meio ou fim, será lícita, de acordo com o entendimento consagrado pela Suprema Corte Brasileira.

O presente artigo está dividido em cinco partes. A primeira corresponde a esta introdução, onde tecemos considerações sobre o conceito da terceirização. Na segunda parte, discorre-se sobre a economia de mercado e os princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, que parecem ser o aspecto mais valorizado pelo Ministro Barroso em seu voto. A terceira parte é dedicada ao conceito do trabalho decente, que está umbilicalmente relacionado ao princípio da dignidade humana. Na quarta parte, são apresentados dados sobre a terceirização em relação aos direitos do trabalho (em relação à perda de direitos pelo trabalhador). A última seção do artigo corresponde à conclusão.

Economia de mercado, livre iniciativa e livre concorrência

Sobre a economia de mercado e seus perigos de acordo com Polanyi

A magistral obra de Karl Polanyi, “**A grande transformação**”, publicada originalmente em 1944, mostra-se extremamente atualizada num momento em que governantes eleitos para promoverem mudanças socioeconômicas se apegam à chamada ortodoxia do mercado. As opções políticas estão crescentemente submetidas aos imperativos do setor financeiro, o que faz da leitura da obra de Polanyi uma necessidade para se compreender o presente e os riscos para o futuro.

As ideias neoliberais hoje predominantes defendem o afastamento do Estado em relação aos assuntos da economia e a mais ampla liberdade de comércio como garantia de crescimento econômico e desenvolvimento social de um país. Decorrem deste ideário o absentéismo estatal no mercado de trabalho, a política de privatização de empresas estatais, a livre circulação de capitais e a ênfase na globalização, a abertura das economias para a entrada de produtos e de empresas, a adoção de medidas contra o protecionismo econômico e a diminuição de tributos, dentre outras iniciativas.

Uma das principais contribuições de Polanyi é sua crítica ao chamado caráter natural do mercado e a afirmação de uma especificidade do trabalho, da terra e do dinheiro na condição de mercadorias. Mercados existem desde o final da Idade da Pedra, exercendo, todavia, um papel secundário até recentemente. Integravam-se a outras instituições que asseguravam a ordem na produção e distribuição de bens. Apenas a partir do século XIX, os sistemas econômicos passaram a ser comandados, orientados e regulados unicamente por mercados, os quais tratam de abranger, por necessidade, todos os componentes da atividade econômica, incluindo o trabalho, a terra e o dinheiro. No entanto, esses três componentes são especiais. De acordo com Polanyi (2012, p. 78):

O ponto crucial é o seguinte: trabalho, terra e dinheiro são elementos essenciais da indústria. Eles também têm que ser organizados em mercados e, de fato, esses mercados formam uma parte absolutamente vital do sistema econômico. Todavia, o trabalho, a terra e o dinheiro, obviamente *não* são mercadorias. O postulado de que tudo que é comprado e vendido tem que ser produzido para a venda enfaticamente irreal no que diz respeito a eles. Em outras

palavras, de acordo com a definição empírica de uma mercadoria, eles não são mercadorias. Trabalho é apenas um outro nome para a atividade humana que acompanha a própria vida que, por sua vez, não é produzida para venda mas por razões inteiramente diversas, e essa atividade não pode ser destacada do resto da vida, não pode ser armazenada ou mobilizada. Terra é apenas outro nome para a natureza, que não é produzida pelo homem. Finalmente, o dinheiro é apenas um símbolo do poder de compra e, como regra, ele não é produzido mas adquire vida através do mecanismo dos bancos e das finanças estatais. Nenhum deles é produzido para a venda. A descrição do trabalho, da terra e do dinheiro como mercadorias é meramente fictícia.

Essas mercadorias fictícias são essenciais ao funcionamento de uma economia de mercado. Polanyi alerta, todavia, que a permissão ao mecanismo de mercado para ser “o **único dirigente** do destino dos seres humanos e do seu ambiente natural, e até mesmo o árbitro da quantidade e do uso do poder de compra, resultaria no **desmoronamento da sociedade**” (POLANYI, 2012, p. 78, grifos nossos). No caso singular da força de trabalho, esta “não pode ser impelida, usada indiscriminadamente, ou até mesmo não utilizada, sem afetar também o indivíduo humano que acontece ser o portador dessa mercadoria peculiar” (POLANYI, 2012, p. 78-79).

Ao dispor da força de trabalho do homem, o sistema econômico dispõe também de sua identidade física, psicológica e moral, razão pela qual a proteção de instituições não mercantis se faz tão necessária. Tanto é assim que, segundo Polanyi, o século XIX foi marcado por um duplo movimento: a ampliação da organização do mercado em relação às mercadorias chamadas genuínas e a restrição do uso indiscriminado das mercadorias fictícias:

Enquanto de um lado os mercados se difundiam sobre toda a face do globo e a quantidade de bens envolvidos assumiu proporções inacreditáveis, de outro **uma rede de medidas e políticas se integravam em poderosas instituições destinadas a cercear a ação do mercado relativa ao trabalho, à terra e ao dinheiro** [...] A sociedade se protegeu contra os perigos inerentes a um sistema de mercado autorregulável, e este foi o único aspecto abrangente da história desse período (POLANYI, 2012, p. 82, grifo nosso).

O primado da necessidade empresarial na decisão da ADPF 324

A decisão dos Ministros do Supremo Tribunal Federal na ADPF 324, ao declarar a licitude da terceirização ampla e irrestrita em nosso ordenamento jurídico, tomou um rumo diametralmente oposto àquele que caracterizou a história social dos séculos XIX e XX, este pelo menos até seu último quartel. Soma-se, com efeito, aos vários processos por meio dos quais, em todo o mundo, a ação do mercado procura se livrar dos cerceamentos a que fora submetida. E faz com que os trabalhadores tenham que aceitar as ressignificações das formas de exploração da força de trabalho, cabendo ao direito atribuir validade às novas formas de precarização.

Vale nos debruçarmos mais detidamente naquela parte do voto do Ministro Relator Luís Roberto Barroso, que, ao citar um dos fundamentos apresentados pela postulante Associação Brasileira do Agronegócio (ABAG), parece indicar o argumento essencial em favor de sua posição, qual seja, autorizar uma “fórmula” que assegure condições competitivas e “flexibilidade às empresas”. Assim:

3. A postulante observa, ainda, que não há qualquer lei que restrinja ou vede a terceirização, que pudesse servir de base quer para as limitações instituídas pelo Enunciado 331 do TST, quer para as interpretações que, a pretexto de aplicá-lo, estabelecem novas restrições à terceirização. Argumenta que, ao contrário do que vem sendo praticado pela Justiça do Trabalho, a Constituição prevê expressamente que ao particular será permitido todo comportamento que não lhe tenha sido vedado por lei. Chama atenção para o fato de que a Justiça do Trabalho tem deixado de observar a licitude da terceirização inclusive nos casos em que lei formal expressamente a autoriza, como seria o caso do art. 94 da Lei 9.472/1997. Salienta que esse quadro compromete a geração de empregos formais que ocorreria por meio da terceirização, a competitividade dos produtos brasileiros, tanto no mercado interno quanto no mercado externo, e o tratamento isonômico entre concorrentes, na medida em que a insegurança hermenêutica que se instalou tem gerado decisões conflitantes acerca de terceirizações similares praticadas por agentes econômicos que disputam o mesmo mercado, gerando impactos assimétricos de custos para cada qual. (...) O que está em discussão aqui é uma visão de se manter uma estrutura de produção que, em toda parte do mundo, já foi flexibilizada, que é o modo de produção fordista, em que a empresa precisa concentrar de forma vertical todas as etapas do processo

produtivo. Com isso, ela tem um altíssimo custo fixo e não consegue se adaptar, de acordo com a conjuntura, aos aumentos e às reduções de demanda. E, justamente para superar esse paradigma, desde os anos 50 e 60, surgiu um modelo alternativo, tendo como pioneira a empresa Toyota, do Japão, que passou a contratar externamente algumas das fases de produção dos seus automóveis, uma fórmula que permite que você, pela contratação externa, aumente ou reduza a produção na conformidade das leis da oferta e da procura, da demanda do mercado, que infelizmente não é possível revogar por ato judicial ou mesmo por ato legislativo. Portanto, essa fórmula dá flexibilidade às empresas e permite que a empresa contratante se especialize naquilo que ela pode oferecer como diferencial e, por outro lado, beneficie-se da especialização e da eficiência de outras empresas (2019, p. 3, 4 e 22).

E enfatiza que se trata de privilegiar a “lógica do negócio” diante da realidade de acirramento da concorrência interempresarial:

Não se trata, portanto, de uma divisão entre atividade-meio e atividade-fim; mas de saber se é bom para a lógica do negócio que determinadas atividades sejam prestadas por terceiros que são remunerados e empregam trabalhadores para prestarem aquelas atividades. Isso não é Direito, isso é Economia e não há como fugir desse modelo. Esse modelo de produção flexível é hoje uma realidade em todo o mundo. E, em virtude da globalização dos mercados, constitui um elemento essencial para a preservação da competitividade das empresas (2019, p. 23).

A terceirização, em que pese não seja um fenômeno novo, alargou sua abrangência no contexto neoliberal. As origens mais recentes desse contexto estão na década de 1980, quando ocorre uma reformulação das políticas macroeconômicas até então praticadas em vários países desenvolvidos como resposta às crises da década anterior. Uma das expressões dessas mudanças foi o chamado “Consenso de Washington”, que se tornou uma espécie de cânone a ser aplicado a todos os países a partir de fins dos anos 1980. Compunha-se de medidas de caráter liberal, tais como: abertura comercial, privatização de estatais, redução dos gastos públicos, e reforma tributária, entre outros. Na década de 1990, diversos países da periferia do sistema, inclusive o Brasil nos governos Collor e FHC, adotaram de forma parcial ou integral as medidas ditadas pelo “Consenso de Washington”. O fenômeno que se chamou de neoliberalismo ganhava maior dimensão. Segundo Belluzzo e Galípolo (2017), essa nova etapa do

capitalismo – a neoliberal – não buscou a redução da função do Estado (o tão propagado “Estado Mínimo”), pelo contrário, se apropriou do Estado pelas forças da grande corporação transnacional empenhada na concorrência global. O acirramento da competição fez com que as empresas buscassem formas de cooperação e alianças estratégicas, bem como o amparo de políticas públicas para sua sobrevivência num mundo que se globalizava no comércio e nas finanças.

O novo contexto veio a pressionar a regulamentação da relação de emprego. Na obra intitulada “**O Moderno Direito do Trabalho**”, publicada em 1994, o jurista brasileiro Luis Carlos Amorim Robortella adiantava que a tendência universal do direito do trabalho seria a flexibilização, com vistas ao desenvolvimento econômico e ao progresso social. Ainda, sustentava que a mais autorizada doutrina entendia que o direito do trabalho é condicionado pela economia – o fato econômico influencia a norma jurídica. Conforme Robortella (1994, p. 25),

[...] não se afigura cientificamente possível sustentar a independência do direito do trabalho no confronto com os fatores econômicos. Em determinada situação de crise, pode ser legítima a desmontagem de estruturas que se revelam inadaptáveis à conjuntura econômica.

O argumento de Robortella reverbera o ideário neoliberal com um olhar prático sobre as condições da tradição brasileira de regulação estatal das relações de trabalho. Assim, defende que a tutela jurídica deva ser pluralizada, deixando de estar centrada apenas na figura do trabalhador isolado e passando a ser analisada num plano mais extenso e variável. De acordo com sua concepção, outros valores deveriam ser tutelados pelo direito laboral, de forma simétrica ou não, como a sobrevivência da empresa, a geração de empregos e o desenvolvimento econômico. O direito de trabalho perderia a sua razão de ser – a tutela e proteção do trabalhador, sempre o hipossuficiente na relação de trabalho – para sintonizar-se com a realidade econômica. Tal reconstrução teórica do Direito do Trabalho, no seu entendimento, contribuiria para amenizar as crises econômicas e sociais.

A realidade econômica a que o autor está atento é a da globalização. Esta provoca uma revolução na estrutura econômica mundial, com transformações na organização do sistema de produção, no ritmo de fu-

sões e aquisições de empresas e na centralização da propriedade. Ampliam-se as cadeias globais de valor, fenômeno decorrente da reorganização empresarial em curso desde fins do século XX, nas quais as empresas distribuem as suas operações pelo mundo – desde o projeto de produtos até a fabricação de peças, a montagem e a comercialização. Existem, neste contexto, incentivos para que empresas com inserção na economia internacional “desverticalizem” sua produção. Isso altera a concorrência empresarial ao reduzir custos de produção e diminuir os riscos do negócio. A economia mundial passa a ser crescentemente dominada por poucas empresas (conglomerados empresariais) e instituições financeiras, na sua maioria, originárias de países altamente desenvolvidos.

Essa nova empresa globalizada e de fácil deslocamento do capital financeiro – muitas vezes o acionista principal das grandes empresas que produzem bens e serviços – exercem forte poder sobre os trabalhadores. O acirramento da concorrência em plano global e a tendência ao monopólio acabou por debilitar a força dos sindicatos e, conseqüentemente, dos trabalhadores, levando à contração dos direitos e garantias sociais, vistos como um entrave à liberdade do capital.

Este é o contexto econômico mundial que serviu de pano de fundo para que a terceirização de qualquer atividade das empresas viesse a prevalecer no entendimento da mais alta Corte do Judiciário brasileiro. O Ministro Barroso explicita em seu voto que a terceirização é uma exigência da globalização, sendo imprescindível para a sobrevivência das empresas brasileiras, conforme destacamos:

Esse modelo de produção flexível é hoje uma realidade em todo o mundo. E, em virtude da globalização dos mercados, constitui um elemento essencial para a preservação da competitividade das empresas. Tanto é assim que quase todos os países relevantes do mundo admitem a terceirização. Ela é amplamente praticada nos Estados Unidos, na Alemanha, na Áustria, nos Países Escandinavos, na Espanha, no Uruguai; e é praticada com limitações semelhantes às que devem vigorar no Brasil – como estou aqui propondo – em países como França, Reino Unido, Itália, Chile, Argentina, México, Colômbia, Peru e diversos outros países da América Latina, mas não a Venezuela. Portanto, Presidente, este é o contexto em que se debate a terceirização. Ela é muito mais do que uma forma de reduzir custos, é uma estratégia de produção imprescindível para a sobrevivência e competitividade de muitas empresas brasileiras, cujos empregos queremos preservar (2019, p. 23).

Nessa mesma linha de raciocínio, o STF entende que os princípios da livre iniciativa e da livre concorrência se impõem na análise da licitude da terceirização de qualquer atividade das empresas:

Quanto aos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, esses princípios asseguram às empresas a liberdade para o desenvolvimento de atividades econômicas e das suas estratégias de produção em busca dos melhores resultados, maior eficiência e maior competitividade. Desde que respeitados os direitos mínimos previstos na Constituição e na legislação, a Constituição não impõe adoção de um modelo específico de produção e não impede o desenvolvimento de estratégias flexíveis. E, portanto, a Constituição não veda nem implícita nem explicitamente a terceirização. Essa é uma projeção ideológica de quem a interpreta com viés antigo, com todo respeito a quem pense diferente (2019, p. 27).

Assim, ao acatar o voto do Ministro Barroso no julgamento da ADPF 324, o STF ergue a defesa da livre iniciativa e da livre concorrência e a busca pelas empresas de estratégias para uma maior eficiência e produtividade das empresas, como fundamentos básicos para a decisão. Parece ignorar – ou colocar em plano inferior – a valoração social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, que também são garantias constitucionais. Examinemos, pois, essas questões sob os ângulos doutrinário e fático.

O princípio da dignidade humana: trabalho decente e valorização do trabalho

Considerando os fundamentos do voto do Ministro Relator da ADPF 324, que prestigia os princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, a fim de legalizar a terceirização ampla e irrestrita, ressaltando a necessidade de que sejam respeitados os direitos mínimos previstos na legislação e na Constituição, importante resgatarmos o princípio da dignidade humana.

O princípio da dignidade da pessoa humana é um valor moral inerente à pessoa – todo o ser humano é dotado deste preceito. Trata-se de um princípio máximo do Estado Democrático de Direito e está elencado no rol de princípios fundamentais da Constituição Federal Brasileira de 1988:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

O princípio da dignidade humana se constitui na premissa fundamental do Estado Democrático de Direito que, além de estabelecer direitos que garantam uma vida saudável e justa aos cidadãos, também deve proporcionar o desenvolvimento do ser humano em um meio capaz de promover a sua integração e a evolução de sua dignidade. Elencada como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, a dignidade da pessoa humana está retratada no primeiro artigo da Carta Magna antes do capítulo referente à organização do Estado, o que demonstra a atenção especial que o legislador constituinte conferiu aos direitos do cidadão (SCHMITZ, 2012).

Uma das primeiras referências ao princípio da dignidade humana consta da Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Assembleia Geral da ONU, em Paris, no ano de 1948. Com efeito, no “Preâmbulo”, a dignidade é mencionada nos seguintes termos:

Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz do mundo [...] (1948, p. 1).

Ainda, a Declaração Universal dos Direitos Humanos vincula a dignidade humana ao trabalho ao dizer em seu artigo 23, item 3, que:

Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social (1948, p. 5).

O trabalho decente está umbilicalmente relacionado à dignidade humana. O conceito de trabalho decente foi formulado pela Organização

Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 1999, na 87^a Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra. Trabalho decente é, segundo a OIT, um trabalho produtivo, devidamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, e que garanta uma condição digna de vida ao trabalhador. Trata-se de um trabalho que permite a satisfação das condições de vida pessoais e familiares, tais como: alimentação, saúde, segurança, moradia e educação. E que, além disso, possa sustentar alguma proteção nos impedimentos do trabalho (doença, acidente e desemprego, por exemplo) e a renda necessária ao trabalhador quando chegar a sua aposentadoria (COSTA, 2010).

No entendimento da OIT, a noção de trabalho decente possui quatro objetivos primordiais: (1) o respeito aos direitos no trabalho, (2) a promoção do emprego produtivo e de qualidade, (3) a ampliação da proteção social, e (4) o fortalecimento do diálogo social. No que se refere ao objetivo de respeito aos direitos no trabalho, estão presentes a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado, a abolição efetiva do trabalho infantil, e a extinção das formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação (OIT, s.d.). Ainda sobre os direitos do trabalho, a OIT preconiza a observância das normas internacionais de trabalho (convenções e recomendações da OIT), sendo que, em relação ao trabalho decente, estas correspondem a oito convenções ou recomendações que fazem parte da Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho.

Em relação ao segundo objetivo, a promoção de emprego produtivo e de qualidade, a OIT defende que não basta a geração de empregos, mas é necessária também a garantia de um padrão mínimo de qualidade do trabalho. E isso contempla uma combinação de fatores que extrapolam a dimensão econômica, acrescentando outras dimensões de caráter normativo, de segurança e de representação.

A extensão da proteção social, terceiro objetivo do trabalho decente conforme a OIT, relaciona-se aos riscos físicos e psíquicos a que os trabalhadores se expõem, buscando a garantia de direitos associados à maternidade, saúde e aposentadoria, a proteção em situações de desemprego etc.

Quanto ao quarto objetivo, que trata do diálogo social, a OIT defende que os trabalhadores tenham voz e representação em todas as questões que lhes dizem respeito. Que o diálogo social seja adotado como método para compor e equilibrar as diferenças no trabalho.

Aplica-se o conceito de trabalho decente a todas as formas de trabalho, seja no mercado formal ou no informal. A definição de um trabalho como decente não está na condição de trabalho estruturado (mercado formal de trabalho), mas os direitos e garantias que o acompanham. Assim, podemos falar de trabalho decente nos casos de assalariados não formalizados, de trabalhadores por conta própria, de trabalhadores terceirizados e de trabalhadores a domicílio, dentre outros, segundo preencham os objetivos elencados pela OIT.

O conceito de trabalho decente relaciona-se, igualmente, à busca pela superação das condições de pobreza e de alta desigualdade que assolam a maior parte das nações. São objetivos estratégicos da agenda do trabalho decente “a promoção do emprego, o desenvolvimento e aperfeiçoamento de medidas de proteção social, a promoção do diálogo social e do tripartismo e o respeito e promoção dos princípios e direitos fundamentais do trabalho” (OIT, s.d. b, p. 9). Nesta perspectiva, o trabalho decente relaciona-se igualmente com a superação mais geral da pobreza e da exclusão social.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 promoveu uma alteração na função que o Estado e o Direito assumem perante a realidade do capital. A atual Carta Magna, como assinalado, tem como escopo central a garantia da dignidade humana, sintetizada na fórmula da busca do bem para todos. Consagra que todos os indivíduos são destinatários das normas jurídicas: no caso dos trabalhadores que vendem a sua força de trabalho, são sujeitos de direitos que devem ser protegidos de qualquer forma de exploração. Trouxe, portanto, os direitos trabalhistas ao rol dos direitos e garantias fundamentais, na tentativa de minimizar os males de uma sociedade capitalista.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2007), a Constituição Federal de 1988 consagrou quatro princípios afirmativos do trabalho, a saber, o da valorização do trabalho, o da justiça social, o da submissão da propriedade à sua função socioambiental, e o princípio da dignidade da pessoa humana. São princípios constitucionais do trabalho:

A valorização do trabalho é um dos princípios cardeais da ordem constitucional brasileira democrática. Reconhece a Constituição a essencialidade da conduta laborativa como um dos instrumentos mais relevantes de afirmação do ser humano, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de sua inserção familiar e social (DELGADO, 2007, p. 15).

O Estado concebido pela Constituição Federal de 1988 exalta a justiça social, tanto que o art. 170, *caput*, dispõe que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, buscando assegurar a existência de uma vida digna a todos. Ainda, o art. 3º consagra como objetivos fundamentais da República brasileira:

- I – construir uma sociedade livre, justa e solidária;
- II – garantir o desenvolvimento nacional;
- III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor e idade e quaisquer outras formas de discriminação.

A Constituição Federal de 1988 consagrou o trabalho regulado e que assegura direitos ao trabalhador como o mais importante veículo de afirmação comunitária dos seres humanos na sociedade capitalista e também o mais relevante instrumento de afirmação da democracia na vida social. Em outras palavras, a democracia busca garantir poder àqueles que são destituídos de riqueza material e financeira. E o trabalho se configura como o meio pelo qual a massa da população adquire esse poder social. O Constituinte de 1988 valorizou o trabalho como princípio, fundamento, valor e direito social (DELGADO, 2007).

O Estado Social, consagrado pela Carta Magna, é incompatível com qualquer forma de precarização das relações de trabalho. E a terceirização, seja em atividade-meio ou atividade-fim, no âmbito público ou privado, revela-se, muitas vezes, um trabalho precário, ignorando os objetivos primordiais do trabalho decente.

Evidências sobre a terceirização – o mundo real

Nos debates acerca de uma legislação sobre terceirização, esteve sempre presente a preocupação com os direitos dos trabalhadores. O processo de terceirização de uma atividade, via de regra, pressupõe a transferência do trabalhador de uma empresa, normalmente de maior porte, para outra empresa, em geral de menor porte; de uma empresa melhor estruturada para outra menos organizada. Esta transferência, por si só, já representa uma ameaça aos direitos dos trabalhadores, normalmente mais extensos e garantidos nas grandes empresas. A divisão dos trabalhadores na empresa contratante (terceirizada) e na prestadora

do serviço enfraquece a organização de classe, o que impacta diretamente na sindicalização e na mobilização de uma categoria de trabalhadores. Tal questão enfraquece a negociação coletiva e, via de consequência, os direitos que são ampliados ou criados pela via negocial. Ainda, a própria estabilidade é afetada pela terceirização – as empresas de menor porte, criadas por esse fenômeno da terceirização, não conseguem cumprir os direitos mínimos da legislação ordinária.

Os dados que vêm sendo compilados indicam que a terceirização implica a contratação de trabalhadores por salários menores, maiores jornadas de trabalho, exposição maior a riscos de acidentes e de doenças profissionais. Em especial, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) tem produzido estudos sobre o impacto da terceirização nas condições de trabalho, apontando uma precarização do trabalho (DIEESE, 2017). A evidência colhida nesses estudos contesta o entendimento do Ministro Barroso (2019, p. 25), quem, numa tentativa incompleta de dissociar a terceirização da precarização das relações de trabalho, assim escreve:

Há um argumento que se tornou mais retórico do que propriamente substantivo, que é o da precarização da relação de emprego. A questão da precarização: primeiro, há problemas nas relações de emprego com terceirização ou sem terceirização. Com todas essas restrições que há à terceirização, existem 5 milhões de reclamações trabalhistas no Brasil. E elas não são devidas à terceirização por evidente.

Uma das características do mercado de trabalho brasileiro nos anos recentes é o rápido crescimento do trabalho terceirizado. Conforme levantamento do DIEESE (2017), o número de postos sujeitos à contratação direta (sem empresa interposta) cresceu 28,7% entre 2007 e 2014, ao passo que os empregos terceirizados tiveram um crescimento de 46,5% no mesmo período. Em 2014, os terceirizados já representavam cerca de um quarto do vínculo formal de emprego. Uma das características principais desse tipo de emprego é a elevada rotatividade. E no período analisado a taxa de desligamento nos vínculos terceirizados aumentou 71,4% *vis-à-vis* 57,7% nos demais empregos. Em geral, quanto maior a rotatividade, menor a estabilidade e pior a qualidade do trabalho. A insegurança quanto à permanência no emprego gera óbvios efeitos negativos na organização da vida pessoal e familiar do trabalhador. A baixa qualidade do trabalho se expressa, dentre outros, na menor remuneração, vez

que um vínculo empregatício menos duradouro implica menor remuneração, impede progressão na vida laboral e impacta adicionais de renda, como o adicional por tempo de serviço.

Outro estudo empírico de interesse é o dossiê publicado pela Central Única dos Trabalhadores (CUT, 2014). A evidência apresentada indica a precarização das relações de trabalho dos terceirizados, inclusive com ameaça à vida desses trabalhadores, em decorrência de estratégias de lucratividade baseadas na redução ou supressão de direitos. A Tabela 1 apresenta uma comparação de três importantes condições do trabalho – remuneração média, jornada semanal contratada e tempo no emprego – nos setores chamados de “tipicamente contratantes” e “tipicamente terceirizados”, a partir de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do ano de 2013. Os dados mostram que, nos setores tipicamente terceirizados, a remuneração média é 24,7% menor, trabalham-se três horas a mais por semana e os contratos de trabalho duram menos de metade do que nos setores tipicamente contratantes.

Tabela 1 – Condições de trabalho e terceirização, 2013

Condições de trabalho	Setores tipicamente contratantes (1)	Setores tipicamente terceirizados (1)	Diferença (%) Terceirizados / Contratantes
Remuneração (R\$) (2)	2.361	1.777	- 24,7
Jornada semanal contratada (horas)	40	43	+ 7,5
Tempo de emprego (anos)	5,8	2,7	- 53,5

Nota: os dados referem-se a médias de cada condição de trabalho.

(1) Setores agregados segundo Class/CNAE2.0, exclusive setores da agricultura.

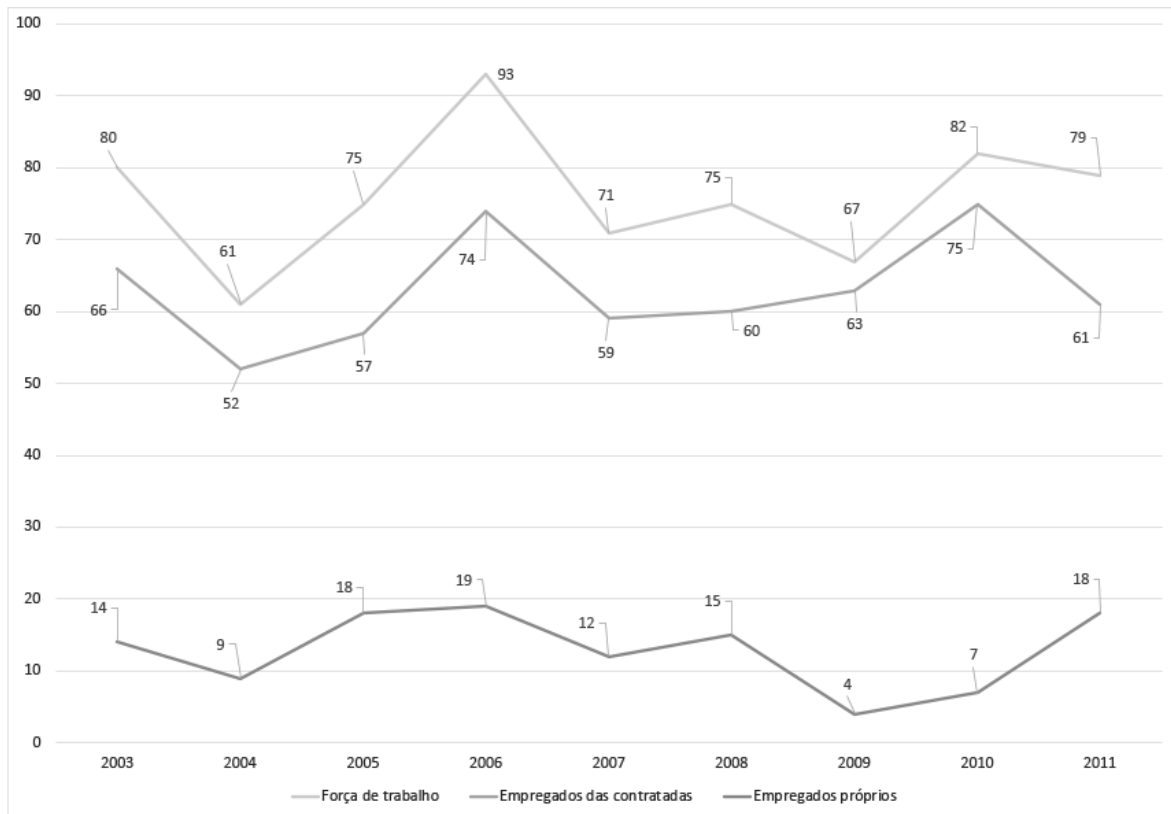
(2) Remuneração média em dezembro.

Fonte: CUT (2014). Elaboração dos autores.

Uma das facetas mais cruéis da terceirização relaciona-se às doenças, acidentes e mortes decorrentes do trabalho. Há indicações de que os trabalhadores terceirizados estão mais sujeitos a acidentes e mortes no local de trabalho em virtude, provavelmente, da falta de suficiente investimento em medidas preventivas (falta de equipamentos de proteção e treinamentos) e do descumprimento da legislação sobre Segurança e Medicina do Trabalho. A Figura 1 apresenta o número de acidentados

fatais em empresas terceirizadas do setor de energia elétrica no Brasil entre 2003 e 2011. Nesses nove anos, houve um total de 567 acidentes fatais em empresas terceirizadas no setor elétrico, um número quase cinco vezes maior do que o das fatalidades com empregados próprios.

Figura 1 – Número de acidentados fatais no setor elétrico, Brasil, 2003-2011



Fonte: Fundação COGE

Os dados apresentados, ainda que limitados, indicam a incongruência dos fundamentos do Ministro Barroso no julgamento da ADPF 324. A terceirização é – infelizmente – sinônimo de precariedade nas relações de trabalho. A alegada especialização do trabalho, um dos motivos que justificariam a terceirização, pode ser observada em alguns poucos setores, como por exemplo, na área de tecnologia da informação (TI). Nessa área, tendo em vista o montante e a rotação do investimento em tecnologia, é comum as empresas terceirizarem atividades como forma de manter a qualidade do serviço. Os salários praticados pelas empresas terceirizadas em TI não são relativamente mais baixos. Segundo dados colhidos pela Associação Brasileira de Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TERCEIRIZADOS, 2015), a remuneração dos

terceirizados de empresas de TI é até 2,2 vezes maior do que a dos demais empregados. Esta, não obstante, é uma realidade específica, que não retira da terceirização em geral sua característica de precarização das relações de trabalho.

Em sua análise sobre a produção científica de estudos sobre o fenômeno da terceirização, Paula Marcelino e Sávio Cavalcante concluem que a evidência é fortemente comprobatória de que a terceirização leva à precarização:

[...] é possível dizer, com boa segurança, que a grande maioria das pesquisas revelou claros indícios que comprovam a segunda tendência, isto é, de que as terceirizações levam à precarização (em maior ou menor grau) das relações de trabalho e emprego. Segundo Druck (2011), dado o acúmulo de pesquisas feitas nas últimas duas décadas, constata-se que a terceirização causou efetivamente a precarização das condições de trabalho no Brasil. Na verdade, seria interessante mudar a própria pergunta: nos casos em que é possível comparar situações anteriores de enquadramento ocupacional e resultados posteriores devidos a processos de terceirização, houve, em algum lugar do país, *melhoria das condições de trabalho e emprego* (salários, direitos, segurança e vínculos sindicais) em relação às condições anteriores? Até o presente momento, desconhecemos casos em que a resposta a essa pergunta seja positiva (MARCELINO e CAVALCANTE, 2012, p. 336).

Vale dizer, as análises dos processos de terceirização assentadas em evidência empírica, provavelmente desconhecidas do Ministro Barroso, nada possuem de retóricas e revelam que as condições gerais dos trabalhadores terceirizados estão longe de serem consideradas dignas.

Considerações finais

O Ministro Barroso, entre os vários argumentos que usou para defender a legalidade da terceirização em nosso sistema jurídico, indicou a necessidade da adaptação do direito obreiro a uma nova realidade do mundo do trabalho, que, segundo ele, nada teria a ver com escolhas ideológicas ou filosóficas. Apela, ainda, ao risco do desemprego que assombra as novas gerações como se a retirada de direitos dos trabalhadores viesse a produzir mais postos de trabalho. Destacamos, nesse sentido, o seguinte trecho do voto do relator na ADPF 324:

Eu estou pontuando este aspecto para deixar claro que este não é um debate entre progressistas e reacionários, este é um debate e esta é uma discussão sobre qual é a forma mais progressista de se assegurarem emprego, direitos dos empregados e desenvolvimento econômico. Porque, se não houver desenvolvimento econômico e nem sucesso empresarial das empresas, não haverá emprego, renda ou qualquer outro direito para os trabalhadores. Em um momento em que há 13 milhões de desempregados e 37 milhões de trabalhadores na informalidade, é preciso considerar as opções disponíveis, sem preconceitos ideológicos e sem apegos a dogmas antigos. Assim é como me parece (2019, p. 21).

Não negamos que o mundo do trabalho vem sofrendo mudanças estruturais e que isso afetará a relação entre empregados e empregadores, bem como os níveis de emprego. O mundo já vislumbra uma era de robôs sob os impactos de uma nova Revolução Tecnocientífica, denominada de “Quarta Revolução Industrial” ou “Indústria 4.0”. Teme-se que, desta vez, de forma bem mais intensa do que as situações de mudança de estrutura vivenciadas pela humanidade desde a Primeira Revolução Industrial, as máquinas substituirão a força de trabalho. Ademais, segundo Cheng Li (2016), diferentemente do que ocorreu nas revoluções industriais do século XIX e da primeira metade do século XX, que levaram ao crescimento de uma classe proletária e, depois, de uma classe operária, o avanço da Inteligência Artificial fará surgir uma classe social sem função econômica, sem utilidade produtiva.

Cabe perguntar se a solução desses problemas seria a flexibilização das relações de trabalho, nela incluída a terceirização. A terceirização assegurará empregos e desenvolvimento econômico como preceitua o Ministro Barroso? Ainda que exista teoria que vincule a redução de direitos trabalhistas ao aumento dos níveis de emprego, não há evidência empírica robusta que ateste essa associação. Há, todavia, informação suficiente que demonstra a piora na qualidade de vida dos terceirizados.

Passados mais de dois anos desde o início da vigência da Lei nº 13.467/2017, que assegurou a livre terceirização em nosso país, o mercado de trabalho testemunha o crescimento da informalidade e da desigualdade socioeconômica, com um número alarmante de pessoas retornando à situação de extrema pobreza. No período de 2017 a 2019, o número de desempregados e a taxa de desemprego virtualmente estacionaram nos níveis legados pela recessão de 2015-2016. Se havia alguma esperan-

ça de que medidas de liberalização da terceirização e a própria reforma trabalhista ampla de 2017 conduziram à reversão do dramático quadro de desemprego e empobrecimento da população, essa expectativa se viu frustrada. E assim permanecerá sem que haja um aumento da demanda que justifique a retomada mais forte da produção e dos empregos. Basta recordar a trajetória do mercado de trabalho brasileiro na primeira década e até os primeiros anos da segunda década deste século para constatar que os aumentos nos níveis de emprego e de renda, assim como a redução da pobreza e da desigualdade, se associam ao crescimento econômico e a políticas públicas específicas. As políticas que reduzem direitos, como a terceirização sem limites e a reforma trabalhista de 2017, produzem apenas aquilo para o que foram concebidas: reduzir direitos. E a consequência no mundo real é a piora nas condições de trabalho e de vida de amplos contingentes da população.

A decisão do STF na ADPF 324 constitui, sem sombra de dúvida uma vitória da onda neoliberal, impulsionada pelo advento de nova revolução tecnológica e que busca restituir aos empregadores o poder discricionário no mercado de trabalho. Liberdade para contratar sem os entraves da legislação trabalhista e dos sindicatos é sua palavra de ordem. Acreditam conduzir o país ao futuro, mas estão apenas repisando o passado de autorregulação do mercado de trabalho. Colherão os riscos apontados por Polanyi de dissolução do tecido social.

As piores condições de trabalho no Brasil, ao início da terceira década do século XXI, não decorrem apenas da legalização de uma terceirização ampla e irrestrita, mas indicam que os fundamentos do voto do Ministro Barroso são equivocados ou sugerem que essa forma de contratar será em geral abusiva, vez que acarreta precarização das relações de trabalho e afeta a dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho – princípios constitucionais que devem estar sintonizados com o da livre contratação e do livre comércio. A proteção social tem que ser vista como o remédio que inibe os atos predatórios do capitalismo.

Referências

BELLUZZO, L. G.; GALÍPOLO, G. **Manda quem pode, obedece quem tem prejuízo**. São Paulo: Contracorrente, 2017.

BIAVASCHI, M. B.; DROPPA, A. A dinâmica da regulamentação da terceirização no Brasil: as súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, os projetos de lei e as decisões do Supremo Tribunal Federal. **Revista de Direitos Sociais**, n. 41, pp. 121-145, 2014.

COSTA, M. O. Trabalho decente segundo estudos da Organização Internacional do Trabalho. **Revista Jus Navegandi**, ano 15, n. 2649, 2010.

CUT – Central Única dos Trabalhadores. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha. Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos**. São Paulo, 2014.

DELGADO, M. G. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 2, pp. 11-39, 2007.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Terceirização e precarização das condições de trabalho. Nota Técnica**, n. 172, Março de 2017.

LI, C. Emprego e bem-estar social na era da inteligência emocional. **Carta Social e do Trabalho**, n. 34, pp. 13-22, 2016.

MARCELINO, P.; CAVALCANTE, S. Por uma definição de terceirização. **Cadernos CRH**, v. 25, n. 65, pp. 331-346, 2012.

OIT – Organização Internacional do Trabalho, Escritório no Brasil. **Trabalho decente**. Brasília, SD-a. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 18/11/2019.

OIT – Organização Internacional do Trabalho, Escritório no Brasil. **A OIT no Brasil – trabalho decente para uma vida digna**. Brasília, SD-b.

POLANYI, K. **A grande transformação: as origens da nossa época**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

ROBORTELLA, L. C. A. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1994.

SCHMITZ, J. C. A dignidade humana, o valor social do trabalho e a aplicação do princípio da proteção no Direito do Trabalho no Brasil. **Revista Jurídica – CCJ**, v. 16, n. 32, pp. 121-138, 2012.

TERCEIRIZADOS do setor de TI ganham até 2,2 vezes mais que os demais (2015). Disponível em: <https://www.amcham.com.br/noticias/juridico/terceirizados-do-setor-de-ti-ganham-ate-2-2-vezes-mais-que-os-demais-9312.html>.

Outros Materiais Consultados

- 1) Petição inicial da ADPF 324. Disponível em: www.stf.jus.br.
- 2) Voto do relator da ADPF 324. Disponível em: www.stf.jus.br.
- 3) A Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>

A TERCEIRIZAÇÃO ILIMITADA DE MÃO DE OBRA: GESTÃO DO TRABALHO QUE PERPETRA O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Fábio Alves dos Santos
Anelise Manganeli

Introdução

As agressões perpetradas no ambiente de trabalho afetam a saúde dos trabalhadores e são prejudiciais para a sociedade. No decorrer da especialização em Relações de Trabalho, realizada pela Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, surgiu a indagação sobre a hipótese da precarização do trabalho no Brasil, em especial pela terceirização da mão de obra, ter correlação com a difusão do assédio moral nas relações de emprego. O intuito dessa exposição, por conseguinte, é demonstrar que o trabalho, a terceirização, o assédio moral e suas evidências empíricas podem gerar agressão ao íntimo do empregado e trazer consequências danosas à saúde.

Esse artigo apresenta sucintamente algumas características das relações de trabalho no contexto histórico do Brasil, desde a escravidão até a atualidade. As formas de gestão do trabalho (fordismo, taylorismo e toyotismo) e a repercussão, inclusive, na organização da sociedade, além dos comportamentos exigidos de trabalhadores modernos.

A terceirização é exposta objetivamente na terceira parte deste estudo, sob a perspectiva de seu protagonismo nas últimas décadas, principalmente pelo viés neoliberal preponderante. Sua evolução, características e prejuízos que produz são abordados nessa parte do estudo.

O assédio moral nas relações de emprego é o assunto da parte 4. A partir dos autores que estudam o fenômeno, são expostos os conceitos, os participantes, as possíveis justificativas de ocorrência e consequências. Apesar da abordagem sucinta, a expectativa é demonstrar a lesividade do fenômeno. A quinta parte da exposição busca evidenciar os argumentos anteriores, por meio de pesquisas relacionadas aos temas estudados.

Uma breve abordagem sobre o Trabalho no Brasil

Ao delinear as descrições das épocas compreendidas entre o período colonial e os dias atuais espera-se identificar aspectos de similaridade e mudança. O foco principal será o contrato de emprego formalizado, apesar da significativa presença do labor informal e daquele prestado no âmbito da administração pública nos momentos históricos expostos.

Segundo definição contida no Dicionário de Trabalho e Tecnologia da UFRGS (LIEDKE, 2006 apud PICCININI, 2007, p. 4), “o trabalho é atividade resultante do dispêndio de energias física e mental, direta ou indiretamente voltada à produção de bens (materiais ou imateriais), contribuindo, assim, para a reprodução da vida humana, individual e social”. O capital adquire os meios de produção e a força de trabalho, essa por determinado tempo, pois senão restaria caracterizada a escravidão, conforme expõe David Harvey (2018). O processo de trabalho capitalista é organizado para gerar lucro, inclusive, com a implementação tecnológica de máquinas (HARVEY, 2018). A metamorfose do trabalho decorre assim da atuação de agentes internos e externos.

A abordagem atual sobre a quem pertenceria o posto de trabalho indica que não é mais vinculado ao empresário ou ao sindicato e caberia ao consumidor definir a manutenção dos empregos e da empresa, pela compra (PASTORE, 2008). Por outro lado, a declaração da Filadélfia assevera que o trabalho não é uma mercadoria, destaca ser a pobreza um risco à prosperidade e traça diretrizes para o progresso material independente de características individuais (raça, crença, sexo), em igualdade de oportunidades (SIQUEIRA, 2019).

No Brasil, a origem do trabalho encontra-se vinculada à escravidão. A integração mercantil do país enquanto colônia dá-se pela produção de açúcar e mineração do ouro (PAIVA e CUNHA, 2008). O fim do tráfico internacional de escravos e a incorporação do Estado de São Paulo à equação cafeeira, segundo Paiva e Cunha (2008) são, dentre outros, motivos justificadores do término da escravidão e da criação da República. A pobreza do campo e a rígida hierarquia social achatam as expectativas de melhoria de vida e são sucedidas pela industrialização da segunda metade do século XX (CARDOSO, 2010). A Era Vargas inaugura uma nova formatação das relações de trabalho, em que os nacionais reconhecem a relevância do Estado interventor e garantidor de proteção e bem-

-estar social (CARDOSO, 2010). O escasso emprego nas cidades torna as relações de trabalho predatórias, pois exige que pessoas desocupadas ou subocupadas disputem vagas com baixos salários e alta rotatividade (CARDOSO, 2010 e 2013). O liberalismo constitui o fundamento para garantir a não regulamentação estatal sobre as empresas agrícolas nessa época (CARDOSO, 2010). Celso Furtado destaca-se no estudo da industrialização latino-americana e cria o conceito de subdesenvolvimento, que afasta a possibilidade de o capitalismo periférico ser inteiramente inclusivo, por não guardar correspondência entre o aumento da produtividade e das vagas de emprego que gera (CARDOSO, 2010). Dados trazidos por Cardoso (2013) demonstram a magnitude da pobreza no Brasil (segundo critérios da ONU), em torno de 40 milhões de pessoas entre 1981 e 2009, sem perspectiva de redução, diante da turbulência global e dos limites estruturais da economia e do mercado de trabalho brasileiros.

As principais formas de organização da produção são o fordismo, o taylorismo e o toyotismo. Seus conceitos denotam características específicas, que podem ser observadas, inclusive, no âmbito da sociedade capitalista. Ainda que apresentem características distintas, podem coexistir em determinados períodos ou ser fracionados dentro de um determinado contexto, não apresentando qualquer limitação temporal. Na realidade, os empresários alteram os métodos de produção e a organização do trabalho sem precisar negociar, como estratégia frente a pressões do mercado (SILVA, 1994).

O fordismo caracteriza-se pela radical separação entre as fases de concepção e execução do trabalho, essa com ciclos operatórios simples e muito curtos, que proporcionam célere formação e treinamento dos trabalhadores (LARANJEIRA, 1997). Conforme expõe Laranjeira (1997) a implantação do fordismo em países periféricos, a exemplo do Brasil, foi precária, porque a concentração de renda, os baixos níveis de qualificação da força de trabalho, os altos índices de rotatividade e os baixos salários inviabilizaram a criação de um mercado de consumo de massa e do compromisso fordista (negociação com sindicatos para aumento da produtividade e elevação do nível de vida). Entre o final da Segunda Guerra Mundial e 1970 ocorre um crescimento da economia no Brasil, consistente na liderança da indústria de bens de consumo duráveis e bens de capital (PAIVA e CUNHA, 2008), caracterizando o regime de acumulação pela associação e generalização entre princípios tayloristas e fordistas (CATTANI e HOLZ-

MANN, 2006). Coube às multinacionais modernizar o gerenciamento da produção brasileira no início dos anos 80, o que demandou mão de obra mais qualificada e reduziu a rotatividade (SILVA, 1994). As estratégias competitivas, políticas de investimento e modalidades de gestão dos negócios foram afetadas no início dos anos 90 pela abertura comercial em meio à crise econômica, que expôs as empresas brasileiras a novos padrões de competitividade, com pressões sobre custos e qualidade (Castro, 1997). Disparidades salariais e desigualdades entre trabalhadores (permanentes e periféricos) são resultados observados pela adoção da desregulamentação ou flexibilização concorrencial, adotada como solução para as crises de competitividade e produtividade geradas pelo modelo fordista aliado aos princípios keynesianos (ALMEIDA e LARANJEIRA, 1996). Houve demissões, subcontratações e alteração das práticas de negociação decorrentes das intensas mudanças organizacionais (CASTRO, 1997).

O processo de flexibilização apresenta-se como alternativa ao esgotamento do modelo fordista, incapaz de sobrepor-se aos desafios da crescente internacionalização da economia, nova estrutura do comércio exterior e redução dos ganhos de produtividade (ALMEIDA e LARANJEIRA, 1996). Ao trabalhador industrial é imposto um novo padrão de caracterização, em face da precarização e da flexibilização do emprego, bem como das mudanças na organização do trabalho, em que produtividade e qualidade são essenciais (ROSENFELD e ALMEIDA, 2014). Piccinini (2007, p. 4) aduz que “na realidade, isso indica a intenção de parte do poder público e da maioria das empresas de que se retorne a uma relação de ‘livre negociação’ entre trabalhadores e organizações”.

Frederic W. Taylor formula a organização científica do trabalho, que adota procedimentos ditos científicos para aumentar a produtividade (BRAVERMAN, 1991 apud CATTANI e HOLZMANN, 2006). Segundo a concepção de Taylor (CATTANI e HOLZMANN, 2006, p. 281), “o trabalhador tendia naturalmente ao ócio e à lentidão no trabalho, o que impediria a elevação da produção e a prosperidade geral que deveriam beneficiar trabalhadores e empresários”. Dentre as características deste tipo de organização encontram-se a depuração de gestos e movimentos supérfluos, na busca da *the one best way* de executá-la, padronização e individualização do trabalho, seleção e treinamento do trabalhador direcionados para as características do posto de trabalho, pagamento individualizado, especificação de tempos de descanso para evitar a fadiga, sistema de supervisão do trabalho,

medição do trabalho, com informação ao trabalhador sobre quantidade e qualidade (NEFFA, 1989, 1998 apud CATTANI e HOLZMANN, 2006). O sistema constitui-se pela prescrição das tarefas, que impõe treinamento e fiscalização para observância pelos trabalhadores das regras trazidas pelo escritório de métodos (CATTANI e HOLZMANN, 2006). A partir da desapropriação do *know-how*, do enfraquecimento da coletividade, afastada a adaptação da organização do trabalho às necessidades do organismo, implantada a vigilância, os trabalhadores tornam-se dóceis e desprovidos de iniciativa, os chamados por Taylor de homem-macaco (DEJOURS, 2015).

Fernando Cotanda (2015, p. 193) expõe que “o trabalho, em resposta à competição capitalista, é permanentemente inovado e ajustado, constituindo-se em um campo de conflito e de consentimento que produz e reproduz relações sociais, subjetividades, culturas, formas de dominação e de resistência”. As relações de emprego estável são substituídas por outras formas, como trabalho terceirizado, por tempo determinado, tempo parcial, sazonal, a domicílio, teletrabalho, *homeworking* e outros (PICCININI, 2007). O trabalho resta fragilizado pelas políticas de cortes neoliberais e declínio do modelo fordista, tendo no desemprego sua consequência mais representativa (COTANDA, 2009).

A organização do trabalho nacional mantém os modelos tayloristas/fordistas na produção em série, por outro lado, a produção enxuta (modelo japonês) é incentivada, a partir de grupos responsáveis por melhorias e qualidade total inseridos nesse sistema (PICCININI, 2007). Caracterizado pela cooperação entre capital, gerência e empregados, a unidade de trabalho é constituída pela “tarefa”, em equipes ou células (SO, 2006). A fábrica moderna implica a utilização de conceitos como reengenharia, *lean production*¹, eliminação de postos de trabalho, aumento de produtividade e qualidade total, ou seja, a empresa enxuta, cujos índices de produtividade são maiores destaca-se na era da acumulação flexível (ANTUNES, 2009). Além disso, verifica-se que “o trabalho em equipe, a transferência das responsabilidades de elaboração e controle da qualidade da produção, anteriormente realizadas pela gerência científica e agora interiorizadas na própria ação dos trabalhadores, deu origem ao *management by stress*” (GOUNET, 1997 apud ANTUNES, 2009, p. 56). As grandes empresas passam a assimilar o toyotismo, primeiramente as do ramo automobilístico, após o

1 Sistema de produção focado na redução de sete tipos de desperdício (superprodução, tempo de espera, transporte, excesso de processamento, inventário, movimentos e defeitos).

setor industrial em geral e vários ramos do setor de serviços, de países centrais e de industrialização intermediária (ANTUNES, 2009). O processo produtivo passa a apresentar novas designações em seu contexto: “flexibilização, terceirização, subcontratação, CCQ², controle de qualidade total, *kanban*³, *just in time*⁴, *kaizen*⁵, *team work*⁶ eliminação do desperdício, ‘gerência participativa’, sindicalismo de empresa” (ANTUNES, 2009, p. 57).

A alienação no trabalho se intensifica pelas transformações tecnológicas, diminuição do poder dos movimentos da classe trabalhadora e pela reorganização dos regimes territoriais de valor no mundo, que acarretam desemprego, subemprego e perda de sentido (HARVEY, 2018). A nova formatação, baseada no consumismo emancipatório e tempo livre, ignora os processos de trabalho não vinculados ao progresso tecnológico, em especial aquele encabeçado pela inteligência artificial, fazendo desaparecer os laços coletivos, já abalados por ocasião do fechamento das indústrias de manufatura (HARVEY, 2018). Nas palavras de David Harvey (2018, p. 193), “a concorrência entre trabalhadores frustra a cooperação e impede a construção de solidariedade de classe”.

A problematização sobre uma possível extinção da classe trabalhadora restou infirmada. Há, entretanto, uma nova morfologia do trabalho, formada principalmente a partir dos anos 1980 nos países do Sul, principalmente no setor de serviços, agroindústria e indústria, vinculados às cadeias produtivas globais (ANTUNES, 2018). No aspecto, a terceirização assume protagonismo, com redução salarial e longas jornadas, inclusive em atividades imateriais, nas quais se reproduz amplamente o capital financeirizado, informacional e digital (ANTUNES, 2018). Há formação de “novo proletariado de serviços”, nas palavras de Ricardo Antunes (2018, p. 55), constituído por trabalhadores de call-center, telemarketing, hiper-

2 Conjunto de pessoas que se reúne para aperfeiçoar a qualidade. Técnica de gestão participativa que identifica problemas e busca soluções, a partir da motivação dos trabalhadores em discussões relativas ao trabalho.

3 Sistema de controle de informação e produção, por meio de cartões ou outros mecanismos, destinado a reduzir estoques, melhorar a produtividade e interligar operações internas e externas da fábrica.

4 Sistema de controle da produção que determina a hora exata de produção, transporte e compra, para reduzir estoques e custos.

5 A palavra em português significa mudança para melhor e foi adaptada ao contexto empresarial para reduzir custos e aumentar a produtividade.

6 Reunião dos empregados para aproveitar suas características pessoais e profissionais para obter soluções criativas e eficientes para o negócio.

mercados, fast-food, hotéis, restaurantes, comércio e escritórios, que são “mercadorizados” e proporcionam a ampliação da valorização do capital.

As características trazidas nesta parte do texto denotam a mudança na organização do trabalho e a submissão do trabalhador aos métodos de gerenciamento. Inicialmente não havia a complexificação que a produção de capital exige atualmente. Na busca pela mais valia, as exigências impostas ao trabalhador, como por exemplo a redução salarial e o aumento da jornada de trabalho, acarretam precarização. A terceirização, atual forma de organização do trabalho em destaque, será objeto da próxima seção deste artigo.

A terceirização ilimitada de mão de obra

A terceirização encontra-se presente em nosso contexto laboral há décadas, mas sua ampla utilização data dos últimos 30 anos. O que significa, sua evolução histórica, aspectos positivos e negativos, características próprias e consequências de sua utilização serão objetivamente abordados neste tópico. A pretensão ao fim deste item é expor o que representa esse instituto tão em voga atualmente.

O vocábulo terceirização é um neologismo criado pela área de administração de empresas, para destacar a descentralização empresarial de atividades (DELGADO, 2015). Enquanto forma de organização e gestão do trabalho tem suas raízes na revolução industrial e na reestruturação produtiva dos últimos 40 anos, em especial a representada pelo toyotismo japonês (DRUCK, 2017). Segundo Delgado (2015), o processo terceirizante altera o caráter bilateral, típico das relações de emprego, para o modelo tri-lateral da relação socioeconômica. Somente no Brasil esse neologismo não se relaciona diretamente à subcontratação de outra empresa, sendo abordado por várias publicações dos anos 1990 como “mecanismo de gestão” ou “técnica moderna de administração” (MARCELINO e CAVALCANTE, 2012, p. 333). O capital defende a terceirização como símbolo da modernidade empresarial e das novas bases de competitividade mundial (DRUCK, 2017). Na concepção de Lima (2019), a terceirização corresponde a uma parte do fenômeno gerado sequencialmente pelo Pós-Modernismo, Globalização, Neoliberalismo, Flexibilização, Terceirização e Precarização.

O Brasil tem nos “gatos” (intermediação de mão de obra de trabalhadores sazonais contratados para o trabalho rural) a origem da tercei-

rização no país, contudo, sua centralidade data dos anos de 1990, quando adotada em diversos ramos em decorrência de políticas neoliberais e consolidando-se como fenômeno da acumulação flexível (DRUCK, 2017). A regularidade da terceirização, por sua vez, também é reconhecida, como explicitado por Maurício Marca (2010) ao se referir a algumas empresas de alta tecnologia nas quais haveria igualdade entre os terceirizados com os demais trabalhadores. Marca (2010), por outro lado, adverte que as condições de trabalho se deterioram, inclusive com rebaixamento salarial, quanto mais o trabalhador se distancia da empresa principal, podendo chegar a níveis degradantes ou análogos à escravidão. Os trabalhadores da Toyota trabalham 2.300 horas por ano e os terceirizados/subcontratados dessa empresa 2.800 horas (GOUNET, 1997 apud ANTUNES, 2009).

A evolução jurídico-normativa da Terceirização no Brasil inicia em 1967 e tem sua mais recente alteração em decisão do Supremo Tribunal Federal datada de 2018, conforme resumido a seguir.

Legislação Reguladora	Introduz, normatiza e...
Art. 455 ⁽¹⁰⁾ da CLT e no âmbito público Decreto-Lei 200/1967 e Lei 5.645/1970	“autoriza a subcontratação de serviços de transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas e considerava ilícita a terceirização em quaisquer atividades permanentes das empresas” (ANTUNES, 2018, p. 164)
Lei 6.019/1974 (Trabalho Temporário)	constitui-se no primeiro regramento no segmento privado, autorizando a terceirização de serviços de vigilância patrimonial e de transportes de valores por estabelecimentos financeiros, com rigorosas regras para constituição de empresa prestadora de serviços, que poderia suprir demandas provisórias da tomadora durante 90 dias, prática usual no setor de serviços (ANTUNES, 2018)
Leis 7.102/1983 e 8.863/1994	prevê a terceirização do trabalho de vigilância bancária em caráter permanente, estendendo-se tal permissão às demais empresas com a edição de Lei nº 8.863/1994 (DELGADO, 2015).
Lei nº 8.987/1995	regula a prestação de serviços prevista no artigo 175 da Constituição Federal no âmbito público.

Lei nº 9.472/1997	o movimento de privatizações da década de 90 também proporciona a criação da Lei nº 9.472/1997, que autoriza a utilização de mão de obra na atividade fim das empresas de telecomunicações (LIMA, 2019)
Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 3.068/DF (2004)	o Supremo Tribunal Federal (STF) autoriza a contratação de servidores sem concurso público, em caráter excepcional
Lei 11.196/2005 (Lei do Bem)	destinada a fomentar a pesquisa e o desenvolvimento de inovação tecnológica mediante a concessão de incentivos fiscais, admite a prestação de serviços autônoma, pessoal, permanente e remunerada para atividades de natureza intelectual, científica, artística e cultural.
ADCON nº 16 (2010) STF	reconhece a constitucionalidade do parágrafo 1º do artigo 71 da Lei nº 8.666/1993 (Lei das Licitações) (11), e caracteriza a culpa da Administração Pública somente nos casos em que presente culpa in elegendo ou in vigilando (BIAVASCHI, 2019). O Tribunal de Contas da União (TCU) recomenda o fim da contratação de terceirizados pelo setor público, devido a irregularidades verificadas, sugerindo a substituição por concursados (ANTUNES, 2018).
Leis 13.429 e 13.467 de 2017	Principais alterações: 1) Terceirização total; 2) Vedação de substituição dos empregados em greve; 3) Pejotização; 4) Direitos dos trabalhadores terceirizados (alimento no refeitório da tomadora; utilização de serviços de transportes, atendimento médico na dependência da contratante, treinamento e medidas de segurança); 5) Proibição de desvio de função; 6) Responsabilidade subsidiária; 7) Quarentena; 8) Prazo de 180 dias prorrogáveis; 9) Solidariedade da contratante em caso de falência da prestadora.
Súmula 331 do STF e o o julgamento da ADPF 324 e RE958.252 de 2018	acompanha a previsão da Lei nº 13.429/2017, quanto à possibilidade de terceirizar, inclusive, a atividade-fim, de situações anteriores à alteração legislativa. [Vitória da autorização da terceirização irrestrita por 7 votos a 4. Marcando a liberdade jurídica de ampla contratação sobreposto à valorização social do trabalho].

Nas palavras de Biavaschi (2019, p. 74), “a partir de 1990, em meio aos fortes ventos liberais pressionando pela flexibilização das normas de proteção social ao trabalho, a força do movimento pela terceirização da mão de obra teve impactos notórios na jurisprudência”, o que enseja o cancelamento da Súmula nº 256 do TST, substituída pela Súmula nº 331. O teor desse novo entendimento jurisprudencial expressa a possibilidade de terceirização em atividades-meio, inclusive no âmbito da administração pública, com responsabilização subsidiária pelo inadimplemento de obrigações pela empresa prestadora dos serviços (BIAVASCHI, 2019)⁷.

A Lei nº 13.429/2017 afasta o requisito presente na Lei nº 6019 de “acréscimo extraordinário de serviços” (ALVES, MÁXIMO e CARVALHO, 2017) e o prazo da contratação passa a ser de 180 dias, prorrogáveis por mais 90 dias (MURADAS, 2018). A partir dessa alteração legislativa, ampliam-se as possibilidades de contratação de empresas para prestação de serviços, inclusive de subcontratação (quarteirização), que consiste no processo de contratação de empresas pelas terceirizadas (Art. 4º-A, § 1º, da Lei⁸). As condições para prestação de trabalho são mais fragilizadas no ano de 2017 pela alteração da CLT, com a aprovação da Lei nº 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista. No aspecto, chama atenção sua aprovação em tempo recorde e dos interesses que conduziram o texto do projeto de lei, unicamente empresariais (SOUTO MAIOR e ROCHA, 2017). A autorização para terceirização da atividade fim também é objeto dessa

7 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE – REVISÃO DO ENUNCIADO N. 256. I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário [Lei n. 6.019, de 3.1.1974]. II - A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional [art. 37, II, da Constituição da República]. III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância [Lei n. 7.102, de 20.06.1983] de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que haja participado da relação processual e constem também do título executivo judicial [artigo 71 da Lei n. 8.666/93]. In: BIAVASCHI (2019, p. 74).

8 “A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços”.

norma legislativa (alteração dos arts. 4º-A⁹ e 5º-A¹⁰). O art. 4º-C especifica os direitos dos terceirizados (alimentação em refeitórios, transporte, atendimento médico, treinamento, proteção à saúde e segurança no trabalho). O Decreto nº 9.507, de 21/9/2018 (terceirização no setor público, inclusive estatais), substitui o Decreto nº 2.271/97, e é regulamentado pela Instrução Normativa nº 5/2017 do Ministério do Planejamento. A terceirização irrestrita resta autorizada no âmbito nacional brasileiro a partir de entendimento exposto pelo STF em 30 de agosto de 2018 (julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252), que acompanha a previsão da Lei nº 13.429/2017, quanto à possibilidade de terceirizar, inclusive, a atividade-fim, de situações anteriores à alteração legislativa.

O processo de terceirização permite ganho de eficiência, pois a empresa busca qualidade, qualificação, expertise, diversidade e flexibilidade (LUCIO e PASTORE, 2017). Na concepção de Porter (1989 apud BRASILEIRO, 1993), a empresa é uma reunião de atividades para projetar, produzir, comercializar, entregar e sustentar o seu produto, o que permite sua representação por uma cadeia de valor. As especializações no objeto principal da empresa tomadora e na atividade desenvolvida pela contratada trazem eficiência, em decorrência da economia de material e de mão de obra, eliminando tempo e desperdício em atividades secundárias, visando aumentar a produtividade (BELMONTE, 2009).

As 10 vantagens da terceirização citadas por Lima (2019, p. 59) são: 1) diminuição da estrutura da empresa contratante; 2) aumento de empregos para jovens; 3) melhor qualidade dos serviços terceirizados; 4) surgimento de trabalhadores com espírito empreendedor; 5) aquecimento do setor de serviços, em decorrência da liberdade contratual; 6) mais lucro ao contratante, pelo aumento da produtividade; 7) foco nos objetivos principais da empresa; 8) trabalhadores mais disciplinados; 9) melhoria dos serviços públicos; 10) geração de riqueza pelo aumento de postos de trabalho. Outros argumentos no sentido do aprimoramento da gestão e da produtividade são trazidos no voto do Ministro

9 Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (nosso grifo)

10 Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal. (nosso grifo)

Luiz Fux do STF, no julgamento do Recurso Extraordinário 760.931¹¹ (SIQUEIRA, 2019). A decisão sobre ser vantajoso terceirizar cabe ao empresário e não ao juiz, desde que demonstrado como trabalho específico, determinado, executado por pessoa com qualificação, com prazo e valor (LUCIO e PASTORE, 2017). Essas características, porém, denotam uma visão empresarial, não representando ganho individual aos trabalhadores (LIMA, 2019).

A inovação tecnológica constante obriga as empresas a utilizar o trabalho de outras empresas ou de outras pessoas especialistas na área, formando redes ou cadeias de produção (PASTORE, 2008). Esse processo, segundo Pastore (2008, p. 117), caracteriza a “busca incessante da especialização” e não pode ser limitado às atividades meio. As empresas que não têm empregados são as que mais se multiplicam no mundo (EUA 72% e Brasil 69%), segundo Pastore (2008). A montagem de produtos, por exemplo, envolve diversos especialistas e produtores, na busca em superar a concorrência e atender os consumidores, com qualidade, menor preço e boa assistência técnica (PASTORE, 2008). Como exemplo, a produção da boneca Barbie tem o cabelo de Taiwan, plástico do Japão, vestido da China, montagem na Malásia, a exportação por Hong Kong, o que permite sua venda por 10 dólares, ao passo que sua produção exclusivamente pela Mattel custaria aos consumidores o valor de 70 dólares (PASTORE, 2008).

A terceirização atua sobre os custos da produção e pode influenciar positivamente a margem de lucro ou o preço final do produto (BRASIL, 1993). Fonseca (2018, p. 97) expressa em relação a redução de custos que “pode ocorrer indiretamente como consequência de a tomadora de serviços focar seus esforços nas suas atividades finalísticas e reduzir prejuízos com operações que ela não sabe desenvolver adequadamente”. Cita, nesse sentido, o “fornecimento de refeições para

11 1) aprimoramento de tarefas; 2) economias de escala e de escopo; 3) redução da complexidade organizacional; 4) melhor apuração dos custos e maior transparência; 5) estimular a competição entre fornecedores externos; 6) fim de problemas decorrentes do excesso de produção; 6) redução dos custos para ingresso no mercado; 7) acesso facilitado a tecnologias e matérias-primas; 8) menor alavancagem operacional, pela redução de custos fixos; 9) maior flexibilidade para adaptação ao mercado; 10) disponibilidade de recursos para utilizar em setores estratégicos; 11) redução da comunicação de falhas entre setores; 12) melhor adaptação administrativa, know-how e estrutura, para setores e atividades distintas.

os empregados da fábrica de brinquedos” (FONSECA, 2018, p. 97). A transferência de custos fixos para variáveis influencia a alavancagem operacional da empresa (BRASIL, 1993).

A regra prevista pela Súmula nº 331 do TST de que só poderiam ser terceirizadas atividades-meio gerava insegurança jurídica, pois as empresas precisam terceirizar tudo (PASTORE, 2008). Atualmente a competição mundial é entre as redes de produção e não mais entre as empresas, definindo-se a empresa como ganhadora ou perdedora pela eficiência da cadeia em que está inserida (PASTORE, 2008). Ao comparar General Motors e Toyota, Pastore (2008) especifica que o motivo de uma estar à beira da falência e outra obter lucros bilionários por mês decorre da diferença de eficiência da rede de produção, inovação, manutenção e vendas. Pastore (2008) cita ainda exemplos brasileiros como de mineradoras que não utilizam explosivos, montadoras de automóveis que não contratam operadores de empilhadeiras e de manutenção de máquinas, que utilizam os serviços especializados de terceiros, concluindo que essa fragmentação gera diferentes tipos contratuais (trabalho independente, tempo parcial, prazo determinado, trabalho casual, trabalho domiciliar, trabalho por projeto, teletrabalho, entre outros).

Graça Druck (2017) assevera, por sua vez, que a terceirização divide os trabalhadores em primeira e segunda classes e causa precarização, conforme evidenciam levantamentos realizados em todo o país. As palavras de Márcio Túlio Viana (2015 apud MURADAS, 2018, p. 149) são elucidativas em relação à terceirização pelas empresas:

[...] depois de expropriar os trabalhadores dos seus modos de produzir, o capital os expropria de suas únicas formas de se defender. Aliada a outros fatores - mas a frente deles, como um capitão na batalha - a terceirização permite ao sistema reunir sem produzir, e até mesmo reunir sem unir. Quando externa, ela fragmenta cada empresa em múltiplas parceiras, espalhando também os trabalhadores - mas dessa vez sem os riscos de antes. [...] Quando interna, divide em cada empresa os trabalhadores, opondo terceirizados a não terceirizados [...] - degradando o próprio grupo, enquanto classe.

O exposto é complementado por Muradas (2018, p. 149) na seguinte forma: “Como um vulcão que vomitava lava, a nova fábrica lança para fora tudo o que não diz respeito ao foco de suas atividades, che-

gando até – no limite – a jogar-se inteira, ou quase inteira, descartando a sua natureza de fábrica”. Assim, reduz-se o trabalhador à “coisa”, sonhando-lhe direitos, como se efetuasse a locação de uma máquina (FONSECA, 2018). A intermediação de mão de obra, o *marchandage*, é condenada em diversos países¹².

A rotatividade causada pela terceirização, em boa medida, gera prejuízos para empregadores, trabalhadores e para o Estado, pois aumenta custos de seleção e treinamento, gera insegurança em relação à recolocação e à perspectiva de submissão a salário menor, bem como despesas com seguro desemprego e descapitalização do FGTS (DIEESE, 2017).

As diferenças salariais entre contratados e terceirizados, por sua vez, apresentam dissonância de entendimento na sua percepção. Os levantamentos que induzem diferença prejudicial aos terceiros são criticados, principalmente por não comparar profissão por profissão (PASTORE, 2008; LUCIO e PASTORE, 2017; STEIN, ZYLBERSTAJN e ZYLBERSTAJN, 2017). Porém, resta evidente que os terceirizados não são beneficiados com o pagamento de parcelas como PLR, auxílio-creche ou educação, seu vale-alimentação é inferior, não recebe ajuda para deslocamento e suas horas extras têm percentual inferior ao previsto nas normas coletivas de petroquímicos, petroleiros e bancários (ANTUNES, 2018).

Os acidentes no trabalho e as mortes são outro aspecto negativo da terceirização e decorre da ausência de investimento em proteção (CUT, 2014). No ano de 2005, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) divulgou estudo que evidencia a maior ocorrência de acidentes em empresas terceirizadas (CUT, 2014). São justificativas para esse fato: falta de medidas preventivas, jornadas longas, maior exposição a riscos, transferência de operações perigosas a terceirizados, ausência de treinamentos e qualificações adequados (ANTUNES, 2018).

Notícias de trabalho escravo nas cadeias produtivas da indústria de confecções indicam sua presença em benefícios de empresas como Ren-

12 Estudo realizado por Pedro Daniel Blanco Alves, sob o título **La question Du marchandage: história e racionalidade da terceirização** em uma tese acadêmica do século XIX, demonstra a repulsa social em relação a contratação de terceiros como mercadorias, a partir de tese de doutoramento defendida no final do século XIX por Justin Allais (SOUTO MAIOR e SEVERO, 2019).

ner, Zara, M. Officer, Le Lis Blanc, Bourgeois Bohême (Bo.Bô) e Animale, nos estados de São Paulo e Rio Grande do Sul (SIQUEIRA, 2019).

Os professores Lucio e Pastore (2017), ao justificar a diversidade sindical, argumentam que o rumo da economia moderna é a fragmentação, pois os serviços de vigilância não se encontram dentre a expertise dos bancos e o próprio bancário perdeu muitas atividades para o caixa eletrônico. Resta evidente a perda de poder de negociação e de direitos constantes em norma coletiva pelos trabalhadores terceirizados (BELMONTE, 2009), diante de diversos sindicatos em um mesmo local de trabalho ou empresa (CUT, 2014). O contexto desestimula as ações coletivas e é estratégico para a dominação empresarial (CUT, 2014). A quebra da representatividade sindical divide a classe trabalhadora e enfraquece a negociação coletiva, produzindo formas precárias de contratação, rebaixamento do poder aquisitivo e com consequências imediatas e de longo prazo. Há um esvaziamento do conceito de categoria, ensinando Allan (2017, p. 198) nesse sentido que: “a falta de identidade, de vinculação social e de sentido de pertencimento, necessários à identificação do trabalhador ou da trabalhadora, como sujeito ativo de reivindicação de seus direitos, por meio de uma representação sindical, deixa de existir”.

As metas para aumentar a produtividade e a lucratividade da empresa são remuneradas mediante o pagamento de participação nos resultados, pelo desempenho individual ou coletivo, conforme Krein (2007). A partir dos anos 1980, repercute a financeirização das grandes corporações por meio da gestão por metas, destinada a acelerar indicadores de produtividade e disciplinar o trabalho (ANTUNES, 2018). Outra situação envolvendo o estabelecimento de metas é descrita por Fonseca (2018), em que essas foram impostas pela tomadora dos serviços e não eram de fácil consecução, o que aumenta a pressão sobre os trabalhadores. O risco é aumentado pela pressa, pois proporciona que o trabalhador deixe de observar procedimentos de segurança (FONSECA, 2018). Além disso, há agravamento dessas condições “pois os eletricitistas precisam percorrer grandes distâncias, subir em postes e escadas, quer chova quer faça sol, com a utilização de pesados equipamentos de proteção individual e laborando em jornadas excessivas, até mesmo exaustivas” (FONSECA, 2018, p. 100).

A Nota Técnica nº 172/2017 do DIEESE assevera que a expansão da terceirização para qualquer atividade, inclusive quarteiri-

zação, ensinará aprofundamento das diferenças identificadas no parecer. Como efeitos, elenca a piora na distribuição de renda e aumento da insegurança dos trabalhadores. Ao abordar o que considera um segundo tipo de precarização social, Graça Druck (2011) analisa os padrões de gestão e organização do trabalho, que submetem os trabalhadores a metas inatingíveis, longas jornadas, polivalência, dentre outras características inerentes à terceirização e ao assédio moral. Druck (2011) especifica que nos anos de 1990 as empresas justificavam a utilização da terceirização como forma de manter sua competitividade, sem que se constate o recuo desse movimento durante os anos que seguiram.

No que tange à terceirização na administração pública, algumas questões específicas se sobressaem, tais como sua incompatibilidade com os princípios da transparência (MARTINS, 2019), impessoalidade e isonomia (SANTOS, 2019). A transparência serve para permitir ao cidadão identificar os gastos do administrador público, o que não tem sido possível na maioria dos casos de terceirização realizada pelo poder público (MARTINS, 2019). A necessidade de realização de concurso para acesso a cargo público é regra prevista desde a Constituição de 1934, em vigência pela norma expressa no artigo 37 da Constituição Federal de 1988 (CF/88). Fogem a essa regra os cargos em comissão, de livre nomeação e exoneração. Todavia, o julgamento na ADI 3068/DF pelo STF autoriza a contratação “excepcional” (SANTOS, 2019). A execução indireta é objeto do inciso XXI do artigo 37 da CF/88, autorizada mediante processo licitatório (Lei nº 8.666/93), por meio de ONGs, Organização Social (OS) e Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (Oscip), conforme Cordeiro (2017). A ausência de controle das contratações pela prestadora de serviços pode favorecer a contratação por interesse pessoal ou político (MARTINS, 2019), ou seja, alavancando o nepotismo e o clientelismo. No aspecto, elucidativas as palavras de Montañó, trazidas por Tiago Gomes Cordeiro (2002 apud 2017, p. 216):

O motivo é fundamentalmente político-ideológico: retirar e esvaziar a dimensão de direito universal do cidadão em relação a políticas sociais (estatais) de qualidade; criar uma cultura de autculpa pelas mazelas que afetam a população, e de autoajuda e ajuda mútua para seu enfrentamento; desonerar o capital de tais

responsabilidades e, por outro, criando, a partir da precarização e focalização (não universalização) da ação social estatal e do “terceiro setor”, uma nova e abundante demanda lucrativa para o setor empresarial.

A gestão compartilhada entre o setor público e instituições civis é, em tese, uma cooperação para execução conjunta de atividades, que privilegia o *know how* e a experiência para atingir resultados em curto prazo. Todavia, o que se revela na prática é a transferência da atividade e das responsabilidades, em evidente terceirização de serviços, conforme estudos sobre o assunto (CORDEIRO, 2017). Segundo o artigo Terceirização e Desenvolvimento (CUT, 2014), o principal problema enfrentado pelos trabalhadores submetidos à terceirização é a falta de pagamento ao final do contrato. O Estado e suas empresas ao deixar de cumprir com suas obrigações perante as empresas terceirizadas, normalmente sem capital de giro suficiente, proporcionam o calote perante seus empregados (CUT, 2014).

A acumulação financeira é o que enseja a epidemia da terceirização, conforme Druck (2011), ao exigir flexibilidade do trabalho em todas as suas dimensões. A lógica financeira de curtíssimo prazo envolve a economia e se expressa nos contratos de trabalho por meio da terceirização (DRUCK, 2011). Tal medida, conforme ensina Druck (2011) impõe ao trabalhador maximização do tempo, altas taxas de produtividade, redução de custos e volatilidade de inserção e tipos de contrato. A precarização decorrente da terceirização é identificada pelo tipo de contrato, remuneração, condições de trabalho e de saúde e representação sindical (DRUCK, 2011).

Destaca-se em relação ao tema, trecho de artigo de Jarbas Vasconcelos, no Jornal Trabalhista (apud PRUNES, 1995, p. 20-21), no qual defende uma aceitação da terceirização, sob o alerta: “É certo que estão vendendo gato por lebre; no velho jeitinho brasileiro, tirando proveito, inclusive, entre outras coisas, de um ataque à organização sindical”. Classificados por Prunes (1995) como intermediadores inidôneos, aqueles que contratam os prestadores de serviços com fins escusos ou mesmo sem condições econômico-financeiras não devem ser reconhecidos como empregadores. A responsabilização pelas obrigações trabalhistas deve ser imposta aos tomadores do trabalho, no caso (PRUNES, 1995). Aliás, a fraude não deixa de assim ser considerada pela mudança

da lei (LUCIO e PASTORE, 2017). Nesse sentido, seguem as empresas sendo condenadas pelas tentativas de desvirtuar o ordenamento jurídico, como demonstra notícia publicada no site Valor¹³.

As características próprias da terceirização indicam, em regra, que se constitui em forma precária de prestação do trabalho, com alto potencial de violência, ainda que sob a designação de produção flexível, reengenharia ou qualidade total, somente destinada a reduzir custos. Sua utilização não assegura a incorporação da modernidade e, tampouco, pacifica os problemas laborais. Nesse particular, destacam-se a alta rotatividade, remuneração inferior e os constantes acidentes, além da imposição de metas e submissão do trabalhador a longas jornadas. A terceirização, na realidade, consiste na contratação de empresas intermediárias, que necessariamente significa o lucro (taxa de administração), em que ocorre uma transferência de renda do trabalho para o capital (capitalista). As consequências desses fatos restam presentes no meio ambiente do trabalho e geram a ocorrência de agressões ao trabalhador, das quais se destacará o assédio moral. Suas características peculiares e conceituação são apresentadas de forma sucinta a seguir.

O assédio moral nas relações de emprego

O fenômeno do assédio moral nas relações de emprego apresenta-se como violência prejudicial ao meio ambiente do trabalho e é o objeto deste quarto tópico. A origem de seu estudo, conceituação, formas de ocorrência, participantes, possíveis justificativas e consequências, principalmente à saúde do trabalhador, serão estudados objetivamente. A perspectiva da abordagem é proporcionar uma visão geral sobre o assédio moral incidente no contexto laboral.

Considerado um fenômeno antigo, o assédio moral incide sobre os vários tipos de relações pessoais. Porém, sua abordagem mais recente inicia em países anglo-saxões, onde pessoas vítimas da agressão subsidiaram pesquisas sobre o tema, com destaque para o pesquisador sueco,

13 Empresas são condenadas na Justiça do Trabalho por fraude em terceirizações- decisões reconhecem vínculo de emprego e determinam pagamento de indenização - por Adriana Aguiar - São Paulo, disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2019/10/18/empresas-sao-condenadas-na-justica-do-trabalho-por-fraude-em-terceirizacoes.ghtml>. Acesso em 09/11/2019.

psicólogo do trabalho, Heinz Leymann. André Luiz Souza Aguiar (2006) relaciona o termo assédio moral, nomenclatura mais utilizada no Brasil, à pesquisa realizada pela francesa Marie-France Hirigoyen, publicada com o título **Lê harcèlement moral: la violence perverse au quotidien** em 1998. O fenômeno também é chamado de mobbing ou psicoterror, dentre outras denominações.

O conceito do assédio moral trabalhista, nas palavras da psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen (2006, p. 17) é: “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”. A caracterização do fenômeno é exposta por Iñaki Piñuel y Zabala (ZABALA, 2001 apud GARCIA, 2019, p. 13) na seguinte passagem:

O assédio no local de trabalho visa intimidar, apocar, reduzir, achatá-lo, intimidar e consumir emocional e intelectualmente a vítima, com o objetivo de eliminá-la da organização ou satisfazer a necessidade insaciável de atacar, controlar e destruir que é apresentada pelo assediador, que aproveita a situação organizacional específica (reorganização, redução de custos, burocratização, mudanças vertiginosas etc.) para canalizar uma série de impulsos e tendências psicopáticas. (Tradução Nossa)¹⁴

No âmbito legal nacional, constitui-se em ofensa aos princípios fundamentais da Constituição brasileira da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (LIMA, 2009). O Projeto de Lei nº 4.742/2001, aprovado na Câmara dos Deputados e remetido ao Senado Federal em 13/03/2019, introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro, dispondo sobre o crime de assédio moral¹⁵.

14 No original: “El acoso laboral tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas”.

15 “Art. 146-A. Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência. § 1º Somente se procede mediante representação, que será irretratável. § 2º A pena é aumentada em até 1/3 (um terço) se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. § 3º Na ocorrência de transação penal, esta deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral.”

A violência de trabalhadores, ainda que decorra da toxicidade da empresa, repercute em diferentes níveis (HIRIGOYEN, 2006) e está diretamente ligada às práticas de assédio moral (LIMA, 2009). Os maus tratos e práticas de humilhação são considerados normais na cultura organizacional brasileira e podem ter motivação religiosa, resistência à organização, representação sindical, oposição a atos de improbidade e racismo (LIMA, 2009). O aumento da produção mediante a imposição de mecanismos de disciplina e coação baseados em humilhação e constrangimentos repetitivos justifica-se a partir de um novo contexto neoliberal que legitima esse tipo de gestão do trabalho (BARRETO e HELOANI, 2014), o que é tratado por Lima (2009) como uma sórdida estratégia. Os modelos de gestão denominados “reengenharia” ou “qualidade total” exigem uma capacidade produtiva do trabalhador acima de sua capacidade física ou intelectual, alinhados à política atual de exigir criatividade e flexibilidade do empregado (LIMA, 2009). As práticas associadas ao assédio moral adquirem relevo no contexto da acumulação flexível e são introduzidas eficazmente no mundo do trabalho (ANTUNES, 2018). O contexto exposto constitui-se em traço marcante da subordinação e da dependência econômica, principalmente pela precariedade do bem-estar social nacional (LIMA, 2009). Os autores Barreto e Heloani (2014) destacam que ninguém é humilhado por superar as metas ou por ter uma boa saúde, o que induz correlação, ainda que indireta, do assédio moral com a administração e com a produção.

O assédio moral pode ser direcionado dos subordinados ao superior hierárquico, ainda que menos comum. Márcia Novaes Guedes (2008) exemplifica como possíveis casos aqueles em que não há consulta da opinião dos colegas para a indicação do superior ou quando entendem que o escolhido não possui méritos para desenvolver a função. Na agressão entre colegas de igual hierarquia são identificados como possíveis fatores a discriminação e a competitividade (THOME, 2008; GUEDES, 2008). O assediador ser um superior é a situação mais comum nos casos de assédio moral nas relações de trabalho.

O cargo de comando pode desencadear atos de violência pelo nível de estresse que possui (LIMA, 2009), salientando McKay e Rogers (2002 apud LIMA, 2009, p. 34) que “embora a raiva possa às vezes ser usada para motivar os subordinados, a longo prazo tem o efeito de afugentar as pessoas – para outros departamentos ou empregos”. As estatísticas

sobre trabalhadores desempregados implicam dependência e covardia do subordinado, uma vez que sua sobrevivência é primordial (LIMA, 2009). A psique do trabalhador pode ser afetada a partir da execução aleatória, paradoxal e desqualificante no trabalho diário, o que é contraposto pela inviabilidade de afastamento definitivo, que acarretaria a perda de benefícios sociais, e gera colapso depressivo e via somático a longo prazo (GRENIER-PEZÉ, 2017). Os ganhos da empresa, solidária e conivente, são garantidos pela autuação do chefe maldoso e astuto, que atormenta, fere a dignidade e impõe sofrimento, nesse círculo vicioso e estratégico (BARRETO e HELOANI, 2014). Enquanto ferramenta de gestão, o assédio moral representa as diretrizes empresariais que ordenam o trabalho coletivo, ainda que repercutam por meio de um chefe, supervisor ou outro agente (ANTUNES, 2018).

A incapacidade de considerar os outros como seres humanos e a fria racionalidade são os constituidores da perversidade característica do assédio moral (HIRIGOYEN, 2003). Em realidade, “a pessoa tomada como alvo percebe a má intenção de que é objeto, é ferida em seu amor próprio, sente-se atingida em sua dignidade e sente a perda súbita da autoconfiança” (FELKER, 2007, p. 180). O autor Luiz Salvador (2003), em sua análise sobre o assédio moral, apresenta também como possíveis vítimas de assédio moral aqueles que são portadores de doenças ocupacionais.

A inclusão de um indivíduo propenso a praticar assédio moral em um grupo pode minar as relações entre colegas de trabalho. O perverso tende a reunir os trabalhadores mais tranquilos em torno de si (HIRIGOYEN, 2003). Segundo Lima (2009, p. 36) “diante de um colega assediado, os demais liderados encontram uma certa segurança: o assédio canaliza a violência do líder a outro, cobre as falhas dos demais e garante que os diferentes não vão desestabilizar as regras da equipe”. A cooperação resta inviabilizada em ambientes em que prevalece o rendimento e coíbe o desperdício de tempo ou em locais muito coercitivos ou dessubjetivantes (GRENIER-PEZÉ, 2017). O silêncio daqueles que não concordam justifica-se para evitar a atração da insatisfação dos demais colegas para si, pois sua contrariedade poderá caracterizar uma ofensa perante os assediadores (LIMA, 2009). Aqueles que se negam a isso, são escolhidos como bodes expiatórios e tratados com maledicência e ironia (HIRIGOYEN, 2003). Ensina Felker (2007, p. 180) que o agressor desestabiliza e explora o psicológico da vítima, com comportamento perverso e abusivo, “uma

atitude de incivilidade”. A partir de seus atendimentos, Grenier-Pezé (2017, p. 104) assevera que há um isolamento do trabalhador: “isolamento de fato em um cargo sem equipe e sem coletivo de trabalho, onde a cooperação é ausente, a fortiori, a solidariedade”. A tolerância ao sofrimento alheio é considerada positiva (GRENIER-PEZÉ, 2017). A criação de assediadores implica a internalização psíquica e corporal de técnicas aptas a serem utilizadas no trabalho com aval do grupo dominante que valoriza tenacidade, disciplina e provas corporais (GRENIER-PEZÉ, 2017).

Não há um padrão psicológico das vítimas, todavia contextos profissionais específicos permitem a prática do assédio moral, em especial, onde práticas de gestão são pouco claras ou francamente perversas (HIRIGOYEN, 2006). As condições de trabalho não são discutidas, sendo comuns ameaças de demissão, transferência ou punições, em caso de não cumprimento de metas, associado a comentários que denotam incompetência ou incapacidade técnica (BARRETO e HELOANI, 2014). As empresas “não admitem conflitos e questionamentos e não avaliam o esforço despendido, apenas o resultado; fatos que geram no sujeito terrível sensação de não reconhecimento pelo seu empenho e conseqüente sofrimento” (BARRETO e HELOANI, 2014, p. 68).

A ameaça de desemprego não é a única forma de submissão da vítima de assédio moral. Hirigoyen (2006, p. 108-109) divide as atitudes agressivas em quatro grandes grupos, que denomina de Lista de Atitudes Hostis: “1) Deterioração proposital das condições de trabalho; 2) Isolamento e recusa de comunicação; 3) Atentado contra a dignidade; 4) Violência verbal, física ou sexual”. A autora Lis Andrea Soboll (2008), ao expor seqüências de fases de evolução da prática do assédio moral, com base em estudos desenvolvidos por Leymann e Harald Ege, refere que a duração e a repetição da agressão podem estigmatizar uma pessoa. Reginald Felker (2007, p. 179) assevera que “muitas vezes a vítima escolhida é isolada do grupo, passando a ser discriminada, hostilizada, ridicularizada, inferiorizada e desacreditada diante dos colegas”. Nas palavras de Mauro Azevedo de Moura (2001, p. 10): “a vítima é, então, acuada e colocada em estado de inferioridade e, pela repetição dos atos hostis, tem queda de sua autoestima e dignidade”.

Essas agressões têm origem em um processo inconsciente de destruição psicológica, constituído de maquinações hostis, evidentes ou ocultas, de um ou de vários indivíduos, sobre um indivíduo determinado, que

se torna um verdadeiro saco de pancadas. Por meio de palavras aparentemente inofensivas, alusões, sugestões ou não ditos, é efetivamente possível desequilibrar uma pessoa, ou até destruí-la, sem que os que a rodeiam intervenham. O agressor – ou agressores – podem assim enaltecer-se rebaixando os demais, e ainda livrar-se de qualquer conflito interior ou de qualquer sentimento, fazendo recair sobre o outro a responsabilidade do que sucede de errado: “Não sou eu, é ele o responsável pelo problema!” Sem culpa, sem sofrimento. Trata-se de perversidade no sentido de perversão moral (HIRIGOYEN, 2003). A existência de vários intermediários no processo produtivo permite sucessivas transferências de “culpas”, em que o opressor fica acima de qualquer julgamento, diante da correlação de forças entre contratante/tomador/contratado/empregado.

Há casos em que não se reconhece a caracterização do assédio moral, trazidos pela doutrina como portadores de determinadas paranoias, que costumam se fazer de vítimas. Nesse sentido, Luiz Salvador (2003) adverte: “as falsas alegações de assédio moral são também a especialidade de indivíduos perversos que, disfarçadamente, tentam desse modo desmoralizar alguém, procurando atrair a simpatia do grupo e fazendo a vítima chorar por sua má sorte”. Outro aspecto trazido por Felker (2007), como não caracterizador, são a censura ou a advertência decorrente da inobservância de dever pelo trabalhador, desde que realizadas com respeito. Nas palavras de Alice Monteiro de Barros (2006 apud GARCIA, 2019) o assédio moral não se confunde com outros conflitos ou más condições de trabalho, pois exige o comportamento prolongado, premeditado e que desestabilize psicologicamente a vítima.

Os atos perversos sob estudo causam prejuízos à saúde do trabalhador. Reginald Felker (2007, p. 179) assevera que: “no processo de assédio, a vítima é submetida a pequenos ataques repetidos, deixando o trabalhador, vítima dos mesmos, com sentimento de rejeição, que lhe vai minando sua estrutura psíquica, para terminar se refletindo em sua saúde física”. Felker (2007) acrescenta que o assédio moral gera doenças psicossomáticas, depressão, alcoolismo e suicídio, na forma tentada ou consumada. Dentre os sintomas verificados na pesquisa feita pela Dra. Margarida Barreto (2000) com pessoas que sofreram assédio moral estão: crises de choro, dores generalizadas, palpitações, tremores, sentimento de inutilidade insônia ou sonolência excessiva, depressão, diminuição da libido, sede de vingança, aumento da pressão arterial, dor de

cabeça, distúrbios digestivos, tonturas, ideia de suicídio, falta de apetite, falta de ar e tentativa de suicídio. Como desprende-se dos ensinamentos de Márcia Novaes Guedes (2008, p.128) que preceitua:

O terror psicológico reúne em si mesmo uma série de prejuízos na esfera existencial da pessoa que trabalha, tanto podendo ser a causa direta ou a concausa de graves lesões à saúde da vítima. O rebaixamento de função ou a mortificante inatividade, a derrisão, o assédio sexual, as sanções disciplinares injustas, as visitas fiscais reiteradas, a vigilância abusiva, a sujeição humilhante e discriminatória, a solidão proveniente da segregação e do isolamento físico ou decorrente do comportamento indiferente ou de franca rejeição dos colegas, atingem em cheio a espontaneidade - a mais elementar expressão da liberdade humana - e com isso a pluralidade, a diversidade, a esperança e a alegria de viver, provocando a depressão e o desgaste psicofísico.

O assédio moral também é utilizado como estratégia de gestão para controlar a coletividade de trabalhadores e garantir a consecução do objetivo empresarial, conforme Gosdal, Soboll, Schatzmam e Eberle (2009 apud POOLI e MONTEIRO, 2017), ao qual se denomina organizacional. As políticas empresariais descritas como motivacionais, adotadas por grandes empresas nacionais e multinacionais que atuam no país, segundo Nehemias Domingos de Melo (2007), ensejam psicoterror sobre os trabalhadores que não atingem as metas impostas, submetendo-os a castigos e prendas, como fazer flexões, vestir saia de baiana, passar batom, usar capacete com chifres de boi, dentre outras. Marie-France Hirigoyen chama o assédio moral econômico de estratégico, “sendo o mais comum, e é considerado como todo assédio com intuito de fazer com que o empregado se demita e a empresa não tenha de arcar com os ônus de uma despedida” (THOME, 2008, p. 58).

A nova organização do trabalho, baseada principalmente na financeirização, permite a prática do assédio moral contra os trabalhadores. O ambiente de trabalho que incentiva a competitividade e a individualidade produz práticas violentas que agredem o íntimo do trabalhador e, quando reiteradas, perpetram o assédio moral. As consequências à saúde das vítimas podem ser desde aumento da pressão arterial e desencadear o suicídio, em casos extremos. Atualmente, admite-se que a gestão por assédio moral é praticada pelas empresas sem qualquer óbice. As agressões tratadas neste estudo serão retomadas no próximo tópico, que demonstrará os resultados de pesquisas sobre tais questões.

Alguns números da terceirização de mão de obra

As violências descritas nos tópicos antecedentes são analisadas em pesquisas que apuram suas representatividades nas relações de trabalho. Ainda que dificultada pela ausência de mecanismos efetivos de geração dessa estatística, a apuração é realizada por agentes não-governamentais e oficiais, evidenciando as conclusões trazidas pela maior parte da doutrina que se debruça sobre a precarização violenta da terceirização. A reiteração dessas práticas agressivas é a evidência que se pretende alcançar para caracterização do assédio moral nas relações de emprego.

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) elaborou levantamento chamado de **Terceirização e Desenvolvimento – uma conta que não fecha**, em que conclui que o trabalho terceirizado é sinônimo de trabalho precário, a partir de percentuais comparativos. O governo não franqueia o acesso aos dados do Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS), principal fonte de dados primários que permitiriam a identificação dos trabalhadores terceirizados. Diante dessa situação, exposta pela Nota Técnica nº 172 do DIEESE, utilizam-se os dados constantes da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego para tal levantamento, a partir de atividades meio, normalmente consideradas terceirizadas¹⁶.

Estudo realizado pela CUT, em 2014, demonstra que os trabalhadores terceirizados representam 26,8% do mercado formal de trabalho (12,7 milhões de assalariados). O levantamento ressalta que o número é superior ao exposto, pois esse não considera os terceiros que atuam no setor informal. O percentual de trabalhadores terceirizados que atuam no ramo petrolífero é 418%, no elétrico 135%, no petroquímico varia entre 31% e 571%, no bancário é 84% e na Universidade Federal da Bahia é 64%, além de apresentar crescimento dos terceiros entre 2000 e 2013 (ANTUNES, 2018).

A nota técnica nº 172 do DIEESE evidencia alta rotatividade nas atividades terceirizadas, a cada 100 vínculos ativos, 80 são rompidos, en-

16 Atividades de apoio; manutenção e reparação; Atividades relacionadas à recuperação; Serviços de preparação; Serviços especializados; Representantes comerciais; Atividades auxiliares; Suporte técnico; Outras atividades de prestação de serviços; Fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros; Atividades de monitoramento; Serviços combinados; Atividades de cobranças; Atividades de serviços prestados principalmente às empresas, não especificadas anteriormente, entre outras.

quanto nas atividades tipicamente contratantes é de 40 para cada 100. O tempo médio de permanência no trabalho de trabalhadores diretos é de 5,8 anos, enquanto os terceirizados permanecem durante 2,7 anos, com rotatividade de 33% e 64,4%, respectivamente (CUT, 2014). Em comparação a estudo realizado em 2010, a taxa de rotatividade dos terceiros teve um aumento de 19,5% (CUT, 2014). A Nota Técnica do Dieese (2017) apresenta números de 2014, em que terceirizados permaneceriam no emprego durante 34,1 meses e os demais 70,3 meses.

A diferença entre a remuneração nominal média das atividades tipicamente contratantes e dos terceirizados situa-se entre 23% e 27%, (DIEESE, 2017), sendo essa remuneração, respectivamente, de R\$ 2.639 e R\$ 2.021, entre 2007 e 2014. Em outro levantamento, realizado pela CUT, a diferença era de 27,1% em 2010 e 24,7% em dezembro de 2013 (CUT, 2014). Segundo Braga (2014 apud ANTUNES, 2018), o setor de telemarketing/callcenter no Brasil conta com 1,4 milhão de trabalhadores e apresenta salário superior apenas ao pago na Índia. Os trabalhadores terceirizados no setor de petroquímica ganham em média 52% do salário dos efetivos, os do setor do petróleo 46% do salário do empregado direto da Petrobrás, os trabalhadores em telemarketing ganham 44% do salário dos bancários (ANTUNES, 2018). Igualmente, Druck (2017) ressalta a diferença salarial entre terceirizados no setor dos petroleiros, eletricitários, petroquímicos, bancários e técnicos-administrativos da Universidade Federal da Bahia, com variação entre 27% e 87%, além de não serem alcançados os benefícios em sua integralidade.

A inadimplência das empresas terceirizadas, principalmente no setor público, é recorrente e envolve verbas trabalhistas, previdenciárias e fiscais. Fraudes aos direitos dos trabalhadores e ao Estado são expostas recorrentemente em reportagens como a de grupo econômico de dezoito empresas que recebeu de órgãos federais, estaduais e vinte e cinco prefeituras gaúchas mais de um bilhão de reais em dez anos¹⁷. Essas matérias especificam que tramitam contra as empresas mais de onze mil processos trabalhistas e sessenta ações de execução fiscal, com passivo

17 Grupo de empresas que atende órgãos públicos é investigado por suspeita de lesar trabalhadores e contratantes. Disponível em <https://gauchazh.clicrbs.com.br/grupo-de-investigacao/noticia/2019/11/grupo-de-empresas-que-atende-orgaos-publicos-e-investigado-por-suspeita-de-lesar-trabalhadores-e-contratantes-ck2p5oh-d6006501o0s93q4z8y.html>. Acesso em 09/11/2019.

de cento e vinte e oito milhões em dívidas. Os empresários seguem constituindo novas empresas terceirizadas para prestação de serviços de limpeza e vigilância, dentre outros. Há também evidências de greves, como o verificado no atendimento do SAMU Estadual em que os trabalhadores interromperam os serviços pelo atraso no pagamento do salário. Verbas deixam de ser pagas aos trabalhadores – decorrentes da extinção do contrato, muitas vezes encerrado sem qualquer comunicação, pelo desaparecimento da empregadora ou por sua falência¹⁸.

O percentual de acidentes entre terceirizados é de 9,6% e o das atividades tipicamente contratantes é de 6,1% (DIEESE, 2017). Em unidade da empresa Atento do Brasil (telemarketing/callcenter) em que foi realizada pesquisa, em 2013, encontravam-se afastados do serviço 7,5% do total de trabalhadores (ANTUNES, 2018). Na Petrobrás, entre 1995 e 2013, foram registrados 320 acidentes fatais, dos quais 268 eram terceirizados (DRUCK, 2017; ANTUNES, 2018). Com base em levantamento de Coutinho (ANTUNES, 2018), apura-se que a taxa média anual de acidentes fatais no setor petrolífero entre 2000 e 2013 é de 8,6 por 100 mil entre os terceirizados e de 5,6 entre os contratados diretamente. No setor elétrico, a taxa de mortalidade entre os trabalhadores terceirizados é de 67,4 para 100 mil, ou seja, 5,6 vezes maior que dentre os contratados diretamente (ANTUNES, 2018), atingindo 61 terceirizados no ano de 2011 (CUT, 2014). Enquanto levantamento realizado pela Fundação COGE, demonstra que o número de acidentes entre os anos de 2003 e 2012 envolve mais eletricitários terceirizados, 87% do total (DRUCK, 2017). O ranking de acidentes de trabalho é liderado pela construção civil, setor que se utiliza da terceirização, inclusive, com trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão (DRUCK, 2017).

O auditor fiscal do trabalho Vitor Araújo Filgueiras, pesquisador do Centro de Estudos Sindicais Economia do Trabalho (CESIT) da Unicamp, relata ações do Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE), do Ministério do Trabalho e Emprego, realizadas entre 2010 e 2013 para resgatar trabalhadores em condições de escravidão em que o percentual de trabalhadores terceirizados atingiu 90% dos fla-

18 Empregados ficam sem receber após demissões de empresas terceirizadas sob investigação. Disponível em <https://gauchazh.clicrbs.com.br/grupo-de-investigacao/noticia/2019/11/empregados-ficam-sem-receber-apos-demissoes-de-empresas-terceirizadas-sob-investigacao-ck2p6gn5m006e01o0w0d0lpai.html>. Acesso em 09/11/2019.

grantes (SOUTO MAIOR e ROCHA, 2017). As condições precárias, que equiparam os serviços terceirizados à escravidão, são descritas por Fonseca (2018, p. 100-101) na seguinte passagem:

Observou-se a existência de alojamentos precários, onde dormiam trabalhadores intermediados que laboravam na construção e na expansão de rede no interior do estado. Esses trabalhadores chegavam a permanecer 26 dias seguidos trabalhando sem folga semanal, só retornando às suas residências uma vez por mês para um descanso de quatro dias. Sequer possuíam local para refeições e local adequado para armazenamento de alimentos, tendo sido verificado o uso de marmitas danificadas e acondicionadas em local impróprio, em geral nas cabines dos veículos, sob o calor do sol, prejudicando a conservação dos alimentos ali guardados por várias horas. Foram constatados alojamentos sem janela e sem ventilação; camas sem colchão ou com colchões danificados e mofados. Portanto, é de clareza solar que tais trabalhadores contratados por terceiros se encontravam em condições análogas à de escravo.

A jornada de trabalho entre 41 e 44 horas semanais é realidade para 85,9% dos trabalhadores terceirizados, atingindo proporção de 61,6% dentre os tipicamente contratantes (DIEESE, 2017). A jornada dos trabalhadores terceirizados é, em média, acrescida de 3 horas, podendo chegar a 9 horas para os correspondentes bancários (ANTUNES, 2018). Em relação aos eletricitários, impressionam as jornadas superiores a 12 horas em milhares de ocorrências nos anos de 2009 e 2010, bem como de 225 em que foram superiores a 20 horas nesse ano, além da ausência de intervalo para alimentação em 31.172 ocorrências em 2009 e 49.765 no ano de 2010 (FONSECA, 2018). Caso não houvesse prorrogação do horário de trabalho, poderiam ser criadas 2.959 novas vagas de trabalho (CUT, 2014).

Segundo o Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE), de novembro de 2018 a outubro de 2019, trabalhadores que atuam em empresas prestadoras de serviços terceirizados realizaram 237 greves no território nacional, quase metade (47%) das mobilizações envolve profissionais de recepção e atendimento, limpeza e serviços gerais, além do preparo de refeições coletivas (em cozinhas de hospitais ou estabelecimentos de ensino). Além disso, nas categorias de terceirizados¹⁹, foram encontrados pelo menos

19 Os números foram apurados a partir dos seguintes critérios: trabalhadores das categorias de vigilância e turismo/hospitalidade, consideradas as de maior representatividade no segmento da subcontratação.

30 casos, em que um dos motivos para a paralização seria a ocorrência de assédio moral. A referência à chefia encontra-se presente em 29 dos relatos²⁰.

A responsabilização empresarial pela ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho depende de reconhecimento judicial em ação sob jurisdição da Justiça do Trabalho. Diante disso, opta-se por expor os números de ações trabalhistas em que se busca o reconhecimento desse tipo de agressão, com base em dados relativos ao Foro de Porto Alegre²¹. No período entre junho de 2017 e outubro de 2019 foram interpostas 82.018 novas ações no município de Porto Alegre. Em relação a essas, observa-se que o assunto “assédio moral” foi cadastrado em 9.708 casos e o assunto “indenização por danos morais individuais e coletivos” em 11.475. A ocorrência de ao menos um dos assuntos ocorre em 16.948 ações, representando 20,66% do total ajuizado na jurisdição.

Casos Novos por Distribuição no período	82.018
Processos com ao menos um dos assuntos	16.948
Processos com “Assédio moral”	9.708
Processos com “Indenização por danos morais”	11.475

Os dados expostos de forma exemplificativa neste tópico permitem concluir que há sérias agressões ao trabalhador terceirizado que acarretam prejuízos à saúde, em especial a psique. A despreocupação governamental em proporcionar o levantamento sério e representativo das relações terceirizadas denota a influência das políticas neoliberais, que não se destinam a proteger o trabalhador. As consequências prejudiciais ao trabalhador e à sociedade, como a alta rotatividade, sonegação de verbas trabalhistas, acidentes de trabalho, escravidão e longas jornadas, aliadas aos problemas anteriormente citados, são suficientes para proporcionar o surgimento do assédio moral nas relações de emprego terceirizadas.

20 Exemplo: empregados no município de Simões Filho/BA - Fonte: sindiquimica.org - 19/02/2019.

21 Nota da Gestão Estratégica do TRT4, responsável pela disponibilização dos números: “Importante registrar que o cadastramento dos assuntos nos processos é procedimento dos advogados no momento do ajuizamento das demandas, que deve ser seguido de revisão pelas Unidades Judiciárias. Considerando que ao advogado basta o cadastramento de apenas um assunto para distribuir o processo e que, ainda que obrigatória, a revisão eventualmente não é realizada de forma minuciosa pelas unidades, os números obtidos podem não representar fielmente a realidade. Estima-se que a inconsistência se reflete em haver mais ações com os assuntos de interesse do que aquelas cadastradas”.

Considerações finais

As mudanças na organização do trabalho e a submissão do trabalhador aos métodos de gerenciamento neoliberais modifica o contexto das relações de emprego, tanto no campo quanto na cidade, em evidente prejuízo social. A complexificação do trabalho impõe-se como medida de ordem da categoria econômica. Na busca pela mais valia, as exigências impostas ao trabalhador, como a redução salarial ou o aumento da jornada de trabalho, acarretam precarização, principalmente pela ausência de laços afetivos ou de senso de coletividade.

A terceirização, nessa esteira, constitui-se em mecanismo próprio para o desenvolvimento dessas agressões ao trabalhador, sob a propaganda enganosa de produção flexível, reengenharia ou qualidade total, que escondem benefícios unicamente ao capital. Os tomadores de serviços sabem das práticas agressivas impostas aos trabalhadores terceirizados e, em alguns casos, eles que as impõem. O surgimento de trabalhadores de primeira e segunda classe e a coisificação do empregado, como custo de produção, são fatos presentes na terceirização. O risco do negócio não deve e não pode ser repassado para o trabalhador. A alta rotatividade, a remuneração inferior e os acidentes de trabalho, além da imposição de metas e o desenvolvimento de extensas jornadas, submetem o empregado terceirizado a violações de sua dignidade e, sua repetitividade, pode gerar a perpetração de assédio moral. Assim, a responsabilização do trabalhador pelo insucesso profissional ou adoecimento reveste-se de perversidade típica de ambientes assediadores. A nova organização do trabalho, baseada principalmente na financeirização, permite a difusão de agressões repetitivas que lesam a saúde psíquica dos trabalhadores.

O ambiente de trabalho que incentiva a competitividade e a individualidade produz práticas violentas que agredem o íntimo do trabalhador. As consequências à saúde das vítimas podem ser desde aumento da pressão arterial ao suicídio, em casos extremos. Atualmente, admite-se que a gestão por assédio moral é praticada pelas empresas sem qualquer óbice. Os dados trazidos neste artigo demonstram a relevância do estudo do tema e a necessidade de aprofundamento. Urge, ainda, a necessidade de políticas públicas que proporcionem o levantamento fidedigno das condições de trabalho dos empregados terceirizados, para traçar diretrizes em relação à perversidade moral a que estão expostos.

Referências

AGUIAR, A. L. S. **Assédio moral - o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho**. São Paulo, LTR, 2006.

ALLAN, N. A. A perda de identidade como um dos instrumentos para a supressão de direitos no processo de terceirização. In: RAMOS, G. T. et Al. (Coords.). **O Golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência**. Bauru: Canal 6, 2017. Pp. 292-296.

ALMEIDA, M.; LARANGEIRA, S. M. G. Tendências do mercado de trabalho para os anos 90: estudo comparativo das Regiões Metropolitanas de São Paulo e de Porto Alegre. **Indicadores Econômicos**, v. 24, n. 3, pp. 264-280, 1996.

ALVES, P. D. B.; MÁXIMO, F.; CARVALHO, L. O trabalho temporário na “reforma” trabalhista. In: SOUTO MAIOR, J. L.; SEVERO, V. S. (Coords.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017. Pp. 105-111.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

_____. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

BARRETO, M. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article7>. Acesso em 20/12/18.

BARRETO, M.; HELOANI, R. O assédio moral como instrumento de gerenciamento. In: CRESPO, Á. R.; BOTTEGA, C. G.; PEREZ, K. V. (Orgs.). **Atenção à saúde do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho**. Porto Alegre: Evangraf, 2014. Pp. 52-74.

BELMONTE, A. A. Aspectos jurídicos materiais e processuais da terceirização trabalhista. **Revista LTr**, v. 73, n. 10, pp. 1189-1202, 2009.

BIAVASCHI, M. B. A terceirização e a dinâmica da construção da súmula 331 do TST. In: SOUTO MAIOR, J. L.; SEVERO, V. S. (Coords.).

Resistência III: O Direito do Trabalho diz não à terceirização. São Paulo: Expressão Popular, 2019. Pp. 69-81.

BRASIL, H. G. A empresa e a estratégia da terceirização. **Revista de Administração de Empresas**, v. 33, n. 2, pp. 6-11, 1993.

CARDOSO, A. M. **Ensaio de sociologia do mercado de trabalho brasileiro.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2013.

_____. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

CASTRO, N. A. Reestruturação produtiva, novas institucionalidades e negociação da flexibilidade. **Revista São Paulo em Perspectiva**, v. 11, n. 1, pp. 3-8, 1997

CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. Taylorismo. In: CATTANI, A. D. **Dicionário de Trabalho e Tecnologia.** Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2006. Pp. 281-283.

CORDEIRO, T. G. **Centros de Referência Especializados de Assistência Social (Creas) na cidade de São Paulo: gestão compartilhada ou terceirização de serviços?** [Tese de Doutorado]. São Paulo: PUCSP, 2017.

COTANDA, F. C. Os 40 anos de Trabalho e capital monopolista, de Harry Braverman: a persistente fragilidade sindical nos assuntos relacionados ao processo de trabalho. **Revista de Ciências Sociais**, v. 46, n. 2, pp. 173-200, 2015.

_____. A sociedade no século XX. **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**, v. 1, n. 2, pp. 1-2, 2009.

CUT (Central Única dos Trabalhadores). **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha / dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos.** São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** São Paulo: Cortez, 2015.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2015.

DIEESE. **Nota técnica nº 172: terceirização e precarização das condições de trabalho - Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes**. São Paulo: DIEESE, 2017.

DRUCK, G. A terceirização sem limites: mais precarização e riscos de morte aos trabalhadores. In: FILGUEIRAS, V. A. **Saúde e segurança do trabalho no Brasil**, Brasília: Gráfica Movimento, 2017. Pp. 183-204.

_____. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Cad. CRH [online]**, v. 24, n. 1, pp. 37-57, 2011.

FELKER, R. D. H. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações do trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação**. São Paulo: LTR, 2007.

FONSECA, V. P. Terceirizar atividade-fim é alugar trabalhador. In: CAMPOS, A. G. (Org.). **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília: Ipea, 2018. Pp. 95-111.

GARCIA, G. F. B. **Assédio moral: violência psicológica no ambiente de trabalho**. Salvador: JusPODIVM, 2019.

GRENIER-PEZÉ, M. O assédio moral no trabalho: privação da liberdade. In: DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho, casos clínicos**. Porto Alegre: Dublinense, 2017. Pp. 97-115.

GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2008.

HARVEY, D. **A loucura da razão econômica: Marx e o capital no século XXI**. São Paulo: Boitempo, 2018.

HIRIGOYEN, M.-F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

_____. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2003.

KREIN, J. D. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. 2007. [Tese de Doutorado]. Campinas: Unicamp, 2007.

LARANJEIRA, S. M. G. Fordismo e pós-fordismo. In: CATTANI, A. D. **Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico**. Petrópolis: Vozes/Ed. da Universidade, 1997. Pp.123-127.

LIMA, F. M. M. **Terceirização total: entenda ponto por ponto**. São Paulo: LTR, 2019.

LIMA, A. C. **A aferição do assédio moral nas relações de trabalho: desafios e possibilidades**. São Paulo: LTR, 2009.

LÚCIO, C. G.; PASTORE, J. **Debate on line realizado na Fundação Fernando Henrique Cardoso** [abr. 2017]. Disponível em: <https://fundacaofhc.org.br/dialogo-na-web/terceirizacao-avanco-necessario-ou- apenas-perda-de-direitos>. Acesso em 26/10/2019.

MARCA, M. M. **Relação de trabalho: Os novos contornos da competência da justiça do trabalho introduzidos pelo art. 114, I, da CF/1988**. São Paulo: LTR, 2010.

MARCELINO, P.; CAVALCANTE, S. Por uma definição de terceirização. **Cad. CRH**, v. 25, n. 65, pp. 331-346, 2012

MARTINS, P. S. A incompatibilidade da terceirização com o princípio da transparência da administração pública. In: SOUTO MAIOR, J. L.; SEVERO, V. S. (Coords.). **Resistência III: O Direito do Trabalho diz não à terceirização**. São Paulo: Expressão Popular, 2019. Pp. 253-259

MELO, N. D. **Assédio moral: individual e coletivo**. 2007. Disponível em <http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=1795>. Acesso em: 20/12/18.

MOURA, M. A. **Assédio Moral**. Porto Alegre: Sogamt, 2001.

MURADAS, D. Terceirização trabalhista e as contradições de seu novo marco legal: pela materialidade econômica das relações de trabalho e limites das ficções jurídicas. In: SOUTO MAIOR, J. L.; SEVERO, V. S. (Coords.). **Resistência 2: defesa e crítica da justiça do trabalho. O Direito do Trabalho diz não à terceirização**. São Paulo: Expressão Popular, 2018. Pp. 147-152.

PASTORE, J. Terceirização: uma realidade desamparada pela lei. **Revista do TST**, v. 74, n. 4, pp. 117-135, 2008.

PRUNES, J. L. F. **Terceirização do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 1995.

PAIVA, C. Á. N.; CUNHA, A. M. **Noções de Economia**. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2008.

PICCININI, V. Por que o trabalho está mudando? **Jornal da Universidade do Rio Grande do Sul – UFRGS**, p. 4, n. 104, dez. 2007.

POOLI, A. M.; MONTEIRO, J. K. Assédio moral: impactos na saúde e na vida do trabalhador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, v. 45, pp. 133-145, 2017.

ROSENFELD, C. L.; ALMEIDA, M. L. Contratualização das relações de trabalho: embaralhando conceitos canônicos da sociologia do trabalho. **Revista de Ciências Sociais**, n. 41, pp. 249-276, 2014.

SALVADOR, L. Assédio moral: TRT da 17ª reconhece que violação à dignidade humana dá direito a indenização. **Justiça do Trabalho**, v. 20, n. 230, pp. 29-37, 2003.

SANTOS, D. M. Terceirização e o direito fundamental ao concurso público. In: SOUTO MAIOR, J. L.; SEVERO, V. S. (Coords.). **Resistência III: O Direito do Trabalho diz não à terceirização**. São Paulo: Expressão Popular, 2019. Pp. 261-271.

SILVA, E. B. Pós-fordismo no Brasil. **Revista de Economia Política**, v. 14, n. 3, 1994.

SIQUEIRA, G. Terceirização: o mito dos 14 benefícios. In: SOUTO MAIOR, J. L.; SEVERO, V. S. (Coords.). **Resistência III: O Direito do Trabalho diz não à terceirização**. São Paulo: Expressão Popular, 2019. Pp. 53-62.

SOBOLL, L. A. P. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOUTO MAIOR, J. L.; SEVERO, V. S. (Coords.). **Resistência III: O Direito do Trabalho diz não à terceirização**. São Paulo: Expressão Popular, 2019.

SO, G. G. F. X. Modelo japonês. In: CATTANI, A. D. **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2006. Pp. 190-194.

SOUTO MAIOR, J. L.; ROCHA, B. G. S. A história da ilegitimidade da Lei n. 13.467/17. In: SOUTO MAIOR, J. L.; SEVERO, V. S. (Coords.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017. Pp. 15-28.

STEIN, G.; ZYLBERTAJSN, E.; ZYLBERSTAJN, H. Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil. **Revista Estudos Econômicos**, v. 47, n. 3, pp. 587-612, 2017.

THOME, C. F. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTR, 2008.

A LEITURA ECONÔMICA DO DESPRESTÍGIO DO EMPREGO E DOS SINDICATOS NAS DECISÕES DO STF

Gilberto Souza dos Santos
Cinara Rosenfield

Introdução

O Brasil passa por um momento de grave disruptura com o modelo de garantia social e jurídica da relação de emprego e com a chamada estrutura sindical da Era Vargas, adotados pela Consolidação das Leis do Trabalho, desde 1943, e recepcionados pela Constituição de 1988. Está em curso um processo de alteração da legislação trabalhista e sindical focado na criação de vínculos laborais com menor proteção e na retirada dos tradicionais meios de custeio dos entes sindicais. A recente reforma trabalhista da Lei nº 13.467/17 tornou facultativas e condicionadas à prévia autorização as duas modalidades mais utilizadas para a manutenção dos sindicatos brasileiros, as contribuições sindical e assistencial, sem que fosse alterado o modelo sindical que lhes impõe o dever de representar toda a categoria profissional¹. Também regulamentou novas espécies de relações de emprego sem a integral proteção das relações ordinárias, como o trabalho intermitente e o teletrabalho, entre outras inúmeras medidas flexibilizadoras². Essas medidas

1 A crítica que ora se formula às alterações no custeio sindical, à revelia do debate social, em nada compromete uma compreensão quanto à utilidade de adoção, no Brasil, de um sistema de ampla liberdade sindical, aos moldes previstos na Convenção n. 87 da OIT. Acredita-se, inclusive, que a modernização da legislação sindical, com tal parâmetro, melhor atenderia as demandas organizacionais geradas pelas diversas formas de trabalho dependente e pelo fenômeno das novas tecnologias. Todavia, essa opção tem de ser exercida sem surpresa, com alteração constitucional e largo debate na sociedade.

2 A flexibilização de direitos trabalhistas, no Brasil, acompanha um padrão internacional. Conforme Ramalho (2000, p. 1018-1019), a flexibilização tem como efeitos empíricos a “redução do *standard* de proteção”, a multiplicação dos contratos de trabalho atípicos, sob diversos títulos “contratos a termo” e a “tempo parcial”, “temporário”, “a domicílio”, “teletrabalho” e “intermitente”, bem como por condutas ilícitas como os falsos autônomos e ajustes rescisórios pré-combinados..

encontram ressonância e legitimação não apenas nas propostas legislativas e nas políticas governamentais, como também nas manifestações do Poder Judiciário brasileiro, em especial nas decisões do Supremo Tribunal Federal em matéria de relações de trabalho e de Direito Coletivo de Trabalho.

Como será demonstrado, a partir de exemplos reais, percebe-se um certo desconforto do STF em relação aos entes sindicais, aos seus instrumentos de atuação e aos próprios interesses defendidos. Formou-se uma visão contrária ao texto expresso da Constituição, quanto à organização sindical, e está sendo construída uma jurisprudência refratária aos sindicatos de trabalhadores, como alvos a serem contidos.

O questionamento das decisões da Suprema Corte brasileira dá-se em função da existência de uma ordem constitucional que instaurou no país um Estado Democrático de Direito baseado na estruturação de um Estado Social, marcadamente de prestígio à organização sindical e ao fomento à manutenção dos entes sindicais.

Enfrentar-se-á o tema a partir da demonstração da existência de políticas de intervenção do Estado brasileiro na desestruturação e na fragilização dos sindicatos, e na flexibilização da proteção ao emprego formal, foco de medidas legislativas da Reforma Trabalhista de 2017, implantadas por iniciativa do Poder Executivo e corroboradas pela equidistância e até a complacência do STF.

Essa lógica se contrapõe à abordagem que se fará do protagonismo do emprego e dos sindicatos nos quatro séculos de primazia da economia capitalista no cenário mundial. Através da análise da função do emprego e dos sindicatos na economia, sob a perspectiva da teoria econômica clássica, como base do progresso econômico e social de uma sociedade capitalista, e das opções da Constituição de 1988, pretende o estudo enfrentar as políticas governamentais que atacam o emprego e o modelo sindical brasileiro, como se fossem entraves ao crescimento econômico do país.

A fragilização dos sindicatos e do emprego na reforma trabalhista de 2017

Os sindicatos são o principal instrumento de defesa dos trabalhadores nas sociedades capitalistas. Talvez por isso, historicamente sofram oposição de toda a ordem, segundo Freeman e Medoff, até mesmo pelo impacto econômico da sua finalidade basilar, a de elevar os salários de

seus membros³. Neste sentido, tem-se que a intervenção do Estado nas organizações sindicais no capitalismo, particularmente em momentos de exasperação do liberalismo defendido por seus agentes, representa uma visão preconceituosa em relação à atuação sindical⁴ e tende a se dar de várias formas, com medidas explícitas autoritárias e antissindicais, ou de forma dissimulada, a título de fortalecer e legitimar as relações coletivas de trabalho. Como modelo de intervenção direta nos entes sindicais, foram exemplos as ações ocorridas durante o período de ditadura civil-militar pós golpe de 1964. Desse episódio, resultaram incontáveis dirigentes presos, com direitos sindicais e políticos cassados, bem como, a implantação de um processo de submissão dos estatutos sindicais ao regramento legal e regulamentar imposto pelo Poder Executivo⁵.

Além dessa intervenção direta e repressora na organização sindical, identificada na concepção da intervenção militar de 1964, a destruturação dos entes sindicais pode se dar de forma indireta, com a adoção de medidas que inviabilizem sua sobrevivência. Essa segunda modali-

3 A função dos sindicatos, “principal instituição dos trabalhadores nas sociedades capitalistas modernas”, conforme Richard Freeman e James Medoff, é vista de forma diferente, conforme a concepção econômica que a interpreta: “Há mais de 200 anos, desde o tempo de Adam Smith, economistas e outros cientistas sociais, sindicalistas, homens de negócios e mulheres debatem os efeitos sociais do sindicalismo. Apesar do longo debate, ainda não emergiu uma resposta concorde à pergunta: Que fazem os sindicatos?”. Para os autores, “muitos economistas vêem os sindicatos, em grande parte, como monopólios no mercado de trabalho cujo principal impacto econômico é elevar os salários de seus membros a expensas da mão-de-obra não organizada e do eficiente funcionamento da economia”. Por outro lado, destacam os autores, “Especialistas em relações trabalhistas acentuam há longo tempo as maneiras com que o acordo coletivo pode induzir melhor administração e maior produtividade. Estes especialistas assinalam que os sindicatos podem aumentar o desenvolvimento e a retenção de aptidões, fornecer informações sobre o que ocorre no local de trabalho, melhorar a disposição e pressionar a administração das firmas para ser mais eficiente em sua atividade” (FREEMAN e MEDOFF, 1987, p. 13-14).

4 Segundo Carlos Henrique Horn (HORN, 1992), no Capítulo 1 da sua Dissertação de Mestrado, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, titulado como Teoria Marxiana dos Salários, “é característica da acumulação capitalista revolucionar os meios de produção, fazendo crescer a produtividade do trabalho social. Assim, a elevação dos salários decorrente dos efeitos da acumulação no mercado de trabalho, tal como descrita acima, é restringida devido ao modo desfavorável com que o aumento da produtividade do trabalho impacta a relação entre oferta e demanda de forças de trabalho.”

5 Como relata Jorge Luiz Souto Maior (SOUTO MAIOR, 2017, p. 283), “o que se viu, em praticamente todo o período de 21 anos da ditadura, foi uma diminuição de direitos trabalhistas, acompanhada de violenta repressão aos sindicatos, favorecendo ao processo de acumulação de riquezas, sobretudo na perspectiva dos interesses de empresas multinacionais.”.

dade, pelo menos sob os efeitos práticos, está a ocorrer no Brasil, com o respaldo das instituições encarregadas da Justiça, impregnadas com as ideias econômicas neoliberais.

A evolução da doutrina liberal para a condição atual de *neoliberalismo*, hegemônica a partir dos anos 1980, segundo Chang (2015, p. 58-59), dá-se com a implementação do Estado mínimo clássico, sob o ponto de vista econômico, sem se opor, no plano político, à democracia, embora “muitos deles estejam dispostos a sacrificar a democracia em prol da propriedade privada e do livre mercado”. O neoliberalismo, destaca o autor, é conhecido como a visão do *Consenso de Washington*, por ser defendido pelas três organizações econômicas mais importantes do mundo, com sede em Washington, o Tesouro dos Estados Unidos, o Fundo Monetário Internacional e o Banco Mundial (CHANG, 2015).

A relação de emprego protegida foi alçada pela Constituição de 1988 à condição de direito fundamental, sendo-lhe atribuído um conjunto de direitos previstos no seu art. 7º e em outros dispositivos. Em relação à organização sindical, a Carta de 1988, em seu artigo 8º, assegurou a existência de um sindicato único, livre e autônomo, com participação obrigatória na negociação coletiva e legitimidade para substituição processual e a representação dos interesses individuais e coletivos de toda a categoria profissional. Para tanto, foi-lhe assegurado o sustento com a contribuição legal então existente e outra, aprovada em Assembleia Geral, para manutenção do sistema confederativo da organização sindical.

A conquista de direitos individuais e coletivos inseridos na Constituição de 1988, com a afirmação de direitos sociais que conferiam um crescente e progressivo status de igualdade material dos trabalhadores brasileiros, consagrou a proteção ao trabalho como destaque no rol dos direitos fundamentais. Esse quadro, entretanto, retrata um momento de efervescência do Estado Social brasileiro, com o advento da Constituição de 1988, e que hoje não corresponde à atual realidade, de investidas governamentais questionando uma suposta proteção excessiva ao vínculo empregatício, em detrimento do crescimento econômico.

O Direito do Trabalho possui em sua gênese uma permeabilidade a alterações do ambiente sócio-político, que no momento marcam uma tendência de absorção de ideias desregulamentadoras das relações de trabalho e de flexibilização de direitos trabalhistas. Esse fenômeno se manifesta por meio da liberalização das formas de cessação do trabalho e

pela proliferação de vínculos laborais atípicos, como os contratos a termo e a tempo parcial, o trabalho temporário, a domicílio, o teletrabalho e o labor intermitente.

Inspirado em reformas flexibilizadoras da legislação trabalhista ocorridas nas duas últimas décadas em países europeus, e com o propósito de abrir a sua economia para o crescimento econômico, superando a crise econômica a que se submete, optou o Brasil por realizar uma radical alteração em sua ordem juslaboral. Em tumultuado processo legislativo, buscou superar a rigidez do seu sistema trabalhista, marcado por restritas hipóteses de prevalência de normas negociais sobre a proteção estatal. Com isso visou reduzir a força da orientação do princípio protetor que orienta o Direito do Trabalho e que, no conflito de normas jurídicas, determinava a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador.

Por ocasião da implementação da chamada reforma trabalhista, o Brasil já passava por uma crise econômico-social e por uma disputa política, cenário em que o governo da época (Presidente Michel Temer) procurava legitimação junto a influentes setores empresariais. Nessa disputa houve perda de apreço pela informação e mistificação das informações sobre as relações de trabalho no Brasil⁶. Esse foi o contexto em que o Governo propôs as medidas legislativas de ampla alteração da legislação trabalhista, aprovadas no Parlamento e convertidas nas leis nº 13.429, de 31 de março de 2017 (terceirização e trabalho temporário) e nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (reforma trabalhista), sem ouvir as organizações de trabalhadores⁷.

6 Exemplo de versões sem fundamentos divulgada como verídicos é um suposto desvio de finalidade da Justiça do Trabalho, que teria mais de 4 milhões de ações trabalhistas, enquanto um país “civilizado” e aberto para a economia, como os Estados Unidos da América teriam apenas 75 mil ações trabalhistas por ano. Esta informação foi desmistificada no artigo “Brasil, ‘Campeão de ações trabalhistas” (CASAGRANDE, 2017).

7 Com relação às impropriedades de encaminhamento da reforma brasileira, indica-se artigo de autoria dos ministros do TST Luiz Philippe Viera de Mello Filho, Augusto César Leite de Carvalho e Cláudio Mascarenhas Brandão, denominado Terra Sem Lei (MELLO FILHO; CARVALHO e BRANDÃO, 2017). Súmula nº 331, III do TST (III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.).

As medidas introduziram novo regramento para a contratação de trabalho temporário, em substituição de quadros permanentes ou de pessoal, para atividades excepcionais ou sazonais, com ampliação do tempo de trabalho para até nove meses por ano, por trabalhador, e para permitir a utilização de mão de obra terceirizada em atividades essenciais, até então vedada pela jurisprudência, que a restringia à atividade-meio (arts. 2º e 9º da Lei 13.329/17)⁸.

Em relação à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁹, principal norma do sistema juslaboral brasileiro, houve mais de uma centena de alterações, com objetivo de “modernizar” o texto legal, cuja compilação data de 1943, acusada de inspirada no fascismo italiano¹⁰, apesar de ter sofrido profundas alterações em mais de setenta anos¹¹.

A reforma trabalhista brasileira causou especial impacto no direito processual do trabalho, para conferir segurança jurídica aos acordos individuais entre empregados e empregadores e para impor a ideia de uso “responsável” do Judiciário Trabalhista. Houve intervenção na competência trabalhista para inserir a apreciação de acordos extrajudiciais entre empregados e empregadores, e acrescentadas onerações sucumbenciais em processos judiciais, até mesmo para beneficiários da justiça gratuita.

A alteração na competência juslaboral para homologação de tais acordos deu-se com a inclusão do inciso f no art. 652 da CLT (“f. decidir

8 Súmula nº 331, III do TST (III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta).

9 A legislação trabalhista brasileira foi codificada em 1943 na CLT (BRASIL, 1943), sob a forma de codificação, mantendo-se atualizada com sucessivas pequenas reformas, sobretudo a partir da CRFB de 1988.

10 Wagner Gíglio, ao referir-se aos dissídios coletivos de trabalho, afirma que a nomenclatura não conhecida em outros sistemas jurídicos e, como a CLT, foi inspirada na Carta del Lavoro italiana (GÍGLIO, 2002). Essa influência em nada lhe retira a importância, conforme José Luciano de Castilhos Pereira, pois “nem a Justiça do Trabalho, nem o Direito e o Processo do Trabalho resultaram de uma invenção brasileira de Vargas, ainda no vigor do Estado Novo” (PEREIRA, 2011).

11 Jorge Luiz Souto Maior (SOUTO MAIOR, 2017), contestando a afirmação corrente de que a atual CLT seria resquício do período autoritário do Estado Novo, alerta para o fato de que o documento é uma coletânea de textos criados a partir de 1930 pela legislação e por negociações coletivas, cuja composição original ainda sobriam inalterados pouco mais de 180 (cento e oitenta) artigos, dos 921 (novecentos e vinte e um) artigos originais.

quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho”). A abertura constitucional ao legislador, quanto à competência trabalhista, é apenas para processar e julgar outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho (art. 114, IX, da CRFB).

A inclusão de uma espécie de jurisdição voluntária, de natureza administrativa, como a conferência de um “carimbo” de coisa julgada aos negócios jurídicos realizados diretamente entre empregados e empregadores, não se alberga em tal hipótese, pois, se previamente acordado não há mais controvérsia passível de apreciação judicial.

Em relação às ações individuais, maiores restrições foram impostas às reclamações trabalhistas, limitando a concessão dos benefícios da justiça gratuita à comprovação da impossibilidade de pagamento das custas do processo, com a inclusão do § 4º ao art. 790 da CLT, quando para a redação anterior do § 3º bastaria a declaração da necessidade, sob as penas da lei. Segundo, por atribuir à parte beneficiária da justiça gratuita a responsabilidade sobre os honorários periciais da pretensão objeto da perícia, que porventura seja sucumbente, autorizando o abatimento dos créditos do beneficiário, a rigor, hipótese em que a gratuidade está condicionada ao êxito da pretensão, quando o direito de acesso à Justiça independe do resultado de um julgamento favorável.

Acresça-se às medidas de desestímulo ao acesso à Justiça a introdução no Processo do Trabalho da possibilidade de condenação das partes em honorários advocatícios, em regime de sucumbência recíproca (art. 791-A), em valores fixados entre 5% (cinco por cento) e 15% (quinze por cento) sobre o proveito econômico, inclusive em caso de procedência parcial, vedada a compensação. O ônus processual é aplicável até mesmo ao beneficiário da justiça gratuita, quando vencido, com abatimento do seu crédito no processo vencido ou em outros autos. Trata-se, igualmente, de medida que retira de todo o efeito da gratuidade da justiça, limitada apenas às ações cujos pedidos sejam totalmente procedentes.

Some-se ainda, a transformação do processo das ações trabalhistas, destinado à proteção de pessoas hipossuficientes, até então simplificado e sujeito a *jus postulandi*, isto é, a defesa direta, sem advogado. A reforma prevê pesadas penas aos litigantes que forem enquadrados como de má-fé, em caso de imperícia, e à testemunha que “intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa”. Poderá a multa chegar a duas vezes o teto dos

benefícios da Previdência Social, além de indenizações de despesas e honorários advocatícios (art. 793-A a 793-D)¹².

Com tais medidas, é muito provável um aumento do temor dos trabalhadores em buscar judicialmente o cumprimento de direitos decorrentes da relação de emprego ou até mesmo de colaborar com a Justiça como testemunha. Em decorrência, e talvez isso fosse o esperado pelo legislador, prevê-se uma redução do número de processos trabalhistas, sem que haja alteração de fato nas relações jurídicas laborais.

Em relação aos sindicatos, a perseguição estatal se deu, primeiro, no corte de suas principais fontes de custeio e, segundo, nas restrições de acesso à Justiça. Até o advento da reforma trabalhista, os sindicatos percebiam receitas de uma contribuição sindical prevista em lei, popularmente conhecida como “imposto sindical”, de um dia de salário por ano, de cada trabalhador da categoria, dividida entre a estrutura confederativa, as centrais sindicais e parcela a um fundo estatal. Recebiam ainda, costumeiramente, outra parcela autorizada por Assembleia Geral dos interessados, no âmbito da negociação coletiva, denominada de contribuição assistencial, negocial, de fortalecimento, entre outros, além das mensalidades de seus associados.

Com as alterações legislativas, os sindicatos sofreram a restrição das suas fontes de arrecadação, que passaram a submeter-se à prévia e expressa autorização de seus representados, suprimindo os meios que necessitam para suprir o dever constitucional de representar os interesses individuais e coletivos de todos os integrantes da categoria profissional e a obrigatoriedade de participar de toda e qualquer negociação coletiva. Por outro lado, contrariando a ordem legal e jurisprudencial brasileira de garantia do acesso à Justiça, a reforma impôs a responsabilidade solidária dos sindicatos sobre as custas de processos que tenham intervindo, quando propostos por trabalhadores não sujeitos à justiça gratuita (art. 790, § 1º), criando dificuldades à defesa de interesses de integrantes da sua categoria.

A atuação dos entes sindicais é respaldada pela Constituição, que em seu art. 8º, III, impõe aos sindicatos a defesa dos direitos e interesses individuais e coletivos da categoria, legitimando no direito pátrio a repre-

¹² Atualmente pende de apreciação no STF, sob a relatoria do Min. Luís Roberto Barroso, Ação Direta de Inconstitucionalidade proposta pelo Procurador Geral da República em face dos dispositivos que oneram a litigância sob a justiça gratuita no Judiciário Trabalhista (ADI 5766). Fonte: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/ver-ProcessoAndamento.asp?incidente=5250582>. Acesso: 19/08/2019.

sentação e a substituição processual, reconhecida como ampla pelo STF¹³. Viabilizam tal mandamento constitucional as regras da ação civil pública, Lei nº 7.334/1985, prevendo em seu art. 18 que em ações coletivas, salvo má-fé, não haverá condenação em honorários de advogado, custas e despesas processuais. Igual medida prevê o art. 87 do Código de Defesa do Consumidor, Lei nº 9.008/1995, que regula os processos que envolvam pedidos de defesa de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, formando ambas uma espécie de código de processo coletivo.

A oneração da defesa judicial dos interesses de seus representantes afasta o sindicato das ações de interesse dos trabalhadores. Particularmente mais gravosa se torna a noticiada restrição ao acesso à Justiça pelos sindicatos, em se considerando duas outras medidas da reforma, a supressão da homologação sindical, nas rescisões contratuais de mais de um ano de duração, e da participação dos sindicatos em caso de despedidas coletivas.

O Brasil é um país continental e ainda possui uma cultura empregatícia de descumprimento das leis trabalhistas. Isso explica, em grande parte, o grande volume de ações trabalhistas, cerca de 4 milhões no ano de 2015, sendo mais de 40% decorrente do pagamento de verbas rescisórias¹⁴. Ao revogar o § 1º art. 477 da CLT, que previa que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão de empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só seria válido se feito com a assistência do Sindicato ou do Ministério do Trabalho, expôs ainda mais essas relações a todo o tipo de fraudes.

A Constituição instituiu um regime de proteção contra a despedida imotivada, explicitando esse desiderato em seu art. 7º, I¹⁵. Em regime de transição, no aguardo de medidas mais efetivas, definiu o

13 O STF reconhece a ampla legitimidade para representação sindical, independentemente de filiação, como registra a decisão nos autos do processo RE 696845-AGR/DF (publicado em 11/04/2013, <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=696845&classe=RE-AgR&codigoClasse=0&origem=JUR&recurso=0&tipoJulgamento=M>, acesso em 19/08/2019).

14 Fonte: Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Dados extraídos do sítio: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/80430-justica-do-trabalho-aumenta-productividade-e-tem-alto-grau-de-virtualizacao>. Acesso em 19/08/2019.

15 Art. 7º “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”.

Constituinte no art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT)¹⁶ que seria aplicável a multa de 40% sobre os depósitos acumulados do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), composto pelo depósito mensal correspondente a oito por cento da remuneração do trabalhador.

A introdução de dispositivo do art. 477-A, equiparando as despedidas as plúrimas ou coletivas às individuais, sem necessidade sequer de negociação coletiva é outra norma frágil constitucionalmente, haja vista que não considera os efeitos sociais da despedida coletiva, que extrapolam em muito os interesses individuais do empregado dispensado e do empregador. Por seus efeitos coletivos, independentemente da previsão da norma infraconstitucional, tem o sindicato a legitimidade para intervir na relação entre as partes, em defesa dos interesses individuais e coletivos, com base no art. 8º, III, da CRFB, para buscar evitar ou minimizar os efeitos da despedida coletiva.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) já tem precedente nesse sentido, admitindo a apreciação de dissídio coletivo de natureza jurídica, independentemente de “comum acordo” (art. 114, caput, CRFB), em caso envolvendo a dispensa coletiva de cerca de quatro mil empregados da EMBRAER, uma das maiores empresas brasileiras, fabricante de aeronaves. Na ocasião, o Relator, Ministro Maurício Godinho Delgado, reconheceu a excepcionalidade e a natureza mista, diante dos naturais efeitos econômicos¹⁷. Tendo agradado expressivos setores do empresariado¹⁸, a reforma foi alvo de críticas por parte da quase unanimidade da

16 ADCT: Art. 10. “Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7o, I, da Constituição: I – fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6o, caput e § 1o, da Lei nº 5.1078, de 13 de setembro de 1966”.

17 TST. ED-RODC - 30900-12.2009.5.15.0000, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 10/08/2009, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 04/09/2009.

18 Conforme publicação na edição digital do Jornal Folha de São Paulo, na reportagem “Para juizes, procuradores e advogados, reforma trabalhista viola Constituição” (VIZONI, 2017), a reforma trabalhista foi alvo de nota pública contrária por parte das seguintes associações representativas de segmentos sociais com atuação no Brasil: “MPT (Ministério Público do Trabalho), a OAB (Ordem dos Advogados do Brasil) e a CNBB (Conferência Nacional dos Bispos do Brasil). Assinam também a nota a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), a Associação dos Juizes Federais do Brasil (Ajufe), a Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), a Associação Nacional dos Membros do Ministério Público (Conamp), a Associação Nacional

Magistratura trabalhista, do Ministério Público do Trabalho e, em especial, dos segmentos profissionais¹⁹, com apoio de entidades com atuação na proteção aos direitos laborais e aos direitos humanos.

Desse conjunto normativo emergiu um sistema mais flexível, notadamente quanto à jornada de trabalho e à segurança no emprego, além de menos protegido politicamente, diante dos entraves impostos à atuação e ao custeio dos sindicatos. Logo, a despeito de respeitáveis decisões judiciais entendendo o contrário, é razoável que se entenda que o conjunto de medidas relatadas não encontram abrigo no Texto Constitucional²⁰ e que sequer são apropriadas a um Estado em desenvolvimento e carente de políticas de proteção social²¹.

O protagonismo do emprego e dos sindicatos em quatro séculos de economia capitalista

Após um largo período de bom convívio entre sindicatos e as instituições brasileiras, as organizações de trabalhadores começam a encontrar dificuldades de aceitação e até de sobrevivência. E essa fragilidade não se dá por seus defeitos, a dependência de contribuições compulsórias, a notória crise de democratização das entidades e a afronta constitucio-

dos Procuradores do Trabalho (ANPT), a Associação Nacional dos Procuradores da República (ANPR), a Associação do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (AMPDFT), a Associação Nacional do Ministério Público Militar (ANMPM), a Associação dos Magistrados do Distrito Federal e Territórios (Amagis-DF), a Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (Abrat) e o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (Sinait).”

19 Segundo a divulgação feita pela Associação Nacional dos Procuradores da República (ANPR), sob o título “Entidades do Brasil e exterior apoiam nota pública contra o PLC nº 38/17”, a crítica as associações representativas à reforma trabalhista brasileira foi objeto de apoio por parte de inúmeros dirigentes de organismos nacionais e internacionais (ANPR, 2017).

20 A qualquer cidadão, independentemente das decisões judiciais, é assegurado o direito de interpretar a Constituição. Como diz Peter Häberle, “quem vive a norma acaba por interpretá-la ou pelos menos por co-interpretá-la (*Wer die Norm “lebt”, interpretiert sie auch (mit)*”. Uma investigação realista da hermenêutica constitucional demanda a observação da interpretação do “cidadão e grupos, órgãos estatais, o sistema público e a opinião pública”, que atualizam a Constituição (HÄBERLE, 1997, p.13-14).

21 Para José Luis Bolzan de Moraes (MORAIS, 2017) o quadro de desrespeito aos preceitos constitucionais ocorrido no Brasil, estaria a indicar “o fim da geografia institucional”, um estado de fato em que não haveria respeito aos “limites funcionais das instituições”.

nal ao modelo de liberdade sindical da Convenção nº 87 da OIT, mas pela orientação econômica neoliberal, refratária à teoria classista e à intervenção sindical nas relações individuais de trabalho, papel que lhes foi conferido após a Revolução Industrial²².

Tal postura advém de uma vertente da teoria econômica liberal, agora rotulada de neoliberal, balizada por políticas de Estado Mínimo, por práticas concorrenciais baseadas nos fenômenos da globalização²³ e da flexibilização das relações de trabalho. Começou com menor força nos países da Europa nos anos 70²⁴ e no Brasil a partir da década de 1990, culminando com o conjunto de medidas a partir da reforma trabalhista, sem qualquer participação dos trabalhadores²⁵. Essa foi a “modernidade” apresentada ao país, novo referencial de relações de trabalho defendida como necessária à manutenção dos empregos, resolvendo em proveito exclusivo dos empresários um pretenso conflito econômico, entre mais direitos e menos empregos e o seu inverso.²⁶

Ao que tudo indica, é possível que essas concepções econômicas estejam orientando também as decisões da cúpula do Poder Judiciário bra-

22 Conforme Pedro Romano Martinez, foi a partir da luta de classes gerada pela Revolução Industrial, na segunda metade do séc. XIX, que se estabeleceu uma nova perspectiva para os trabalhadores, dando origem ao moderno direito do trabalho. Com o advento da máquina a vapor e da industrialização, houve deslocamento de grande massa de trabalhadores, originários dos campos, e a degradação das condições de vida dos trabalhadores e suas famílias, originando a “chamada *Questão Social*” (MARTINEZ, 2015, p. 73).

23 Conforme Menezes Leitão, a globalização da economia se manifesta nas relações de trabalho pelo peso da legislação trabalhista, impondo dificuldades a países com legislação laboral mais rígida para atrair investimentos estrangeiros. Esse fator se associa à transferência de empresas para países com legislação trabalhista mais favoráveis aos investidores, fenômeno conhecido como “deslocalização de empresas”, com importantes reflexos para o índice de empregabilidade local (LEITÃO, 2016, p. 31).

24 Essa alteração do eixo protetivo do Direito do Trabalho, segundo Maria do Rosário Palma Ramalho, origina-se nos anos setenta do século XX e expande-se para a maioria dos países da Europa continental, até então com sistemas laborais “garantísticos”, sendo rotulado como “a flexibilização do Direito do Trabalho”, por criticar “a rigidez e o garantismo dos regimes laborais” (RAMALHO, 2015, p. 70).

25 Conforme artigo dos ministros do TST Luiz Philippe Viera de Mello Filho, Augusto César Leite de Carvalho e Cláudio Mascarenhas Brandão, denunciando o caráter autoritário da formulação da reforma brasileira, *Terra Sem Lei*. (MELLO FILHO; CARVALHO e BRANDÃO, 2017)

26 Vê-se o ativismo do empresariado na formulação da reforma trabalhista na matéria, “Temer prepara uma reforma trabalhista para agradar aos empresários”, da Revista Carta Capital (MARTINS, 2016).

sileiro acerca das relações coletivas de trabalho e das questões sindicais, nas duas últimas décadas. Torna-se importante, então, um contraponto a essa linha condutora, com base em teorias econômicas que valorizem o Estado Social²⁷, e que encontram na Constituição de 1988 o fundamento jurídico orientador do que deveriam ser as interpretações dos tribunais brasileiros em matéria sindical.

Na apreciação de conflitos decorrentes da implementação de políticas sociais, as instituições encarregadas da Justiça devem atentar para o papel dos sindicatos e das relações coletivas de trabalho em um Estado Democrático de Direito.

Dessa missão não deve ser afastado o Supremo Tribunal Federal, em particular no que diz respeito às questões pertinentes às organizações representativas de trabalhadores. Como será visto no decorrer deste trabalho, hoje suas decisões são em muito influenciadas por pressupostos da política econômica, como se fosse esses um sinônimo de modernidade. Essa compreensão do Estado Brasileiro não se compatibiliza com o reconhecimento da importância que esses dois fenômenos, emprego e sindicatos, obtiveram no curso dos séculos que se seguiram à primeira Revolução Industrial.

Ao longo da história recente da humanidade, as vertentes que estudam o capitalismo²⁸ e a economia liberal²⁹ têm disputado uma acidentada

27 A opção do Constitucionalista brasileiro pela formação de Estado Social pode ser sintetizada na disposição do no art. 3, I, da Constituição de 1988, ao definir o objetivo de “construir uma sociedade, livre, justa e solidária”. As garantias constitucionais são instrumentos de efetivação dos benefícios da evolução civilizatória, que correspondem, nas lições de Luigi Ferrajoli, “às expectativas positivas e negativas geradas pela normatividade em uma democracia” (FERRAJOLI, 2014, p. 26).

28 Para Chang, capitalismo “É uma economia em que a produção é organizada em busca de lucro e não do consumo próprio (como ocorre na agricultura de subsistência, em que a pessoa cultiva seu próprio alimento) ou para obrigações políticas (como nas sociedades feudais ou nas economias socialistas, nas quais as autoridades políticas, respectivamente os aristocratas e as autoridades do planejamento central, dizem o que cada um deve produzir)” (CHANG, 2015, p. 32)

29 Segundo Chang, o termo “liberal”, cujas ideias remontam ao século XVII, com o sentido clássico de uma posição que prioriza a liberdade do indivíduo, sob enfoque econômico significa o direito do indivíduo de utilizar a sua propriedade como preferir, em especial para auferir dinheiro. Considera-se assim, liberal um governo que forneça condições favoráveis para esse exercício, conhecido como *Estado Mínimo* ou de “laissez-faire” (que deixa fazer). Se hoje é visto como sinônimo de defesa da democracia, explica o autor, nem sempre foi assim, pois até meados do século XX a maioria dos liberais

hegemonia, desde o século XVII, com as primeiras formulações de Estado por Thomas Hobbes e John Locke.

Com uma linguagem de peculiar clareza, em sua obra **Economia: modo de usar**(CHANG, 2015), Ha-Joon Chang (2015), ao apresentar os elementos da sua ciência, põe em relevo o emprego, como a forma mais comum de obtenção de dinheiro, e principal objeto dos estudos econômicos.

Outros elementos são também estudados pela Economia, em especial, sobressaem-se o consumo, a produção, e a atuação dos sindicatos, entre outros fenômenos. Como seres humanos, precisamos prover necessidades de moradia, alimentos, vestuário e outros bens de consumo, para a satisfação de necessidades elementares. Com a evolução, crescem as demandas por palestras, livros, eletrônicos e serviços, para satisfação de exigências pessoais de formação intelectual, profissional e de lazer. Para atender a demanda por consumo, tais bens e serviços precisam ser produzidos em estabelecimentos rurais, indústrias, e outras fontes produtivas.

A produção tem sido um importante objeto de estudos da Economia, conforme Chang (2015, p. 30-31), recebendo destaque na obra **A riqueza das nações: uma investigação sobre a natureza e a causa da riqueza das nações**, de Adam Smith (1723-1790). A obra pregava que a principal fonte da riqueza estaria no aumento da produtividade, que seria alcançada com a divisão do trabalho em processos menores e mais especializados. Dessa forma, os trabalhadores poupariam tempo e desgaste físico e obteriam maior produção e de melhor qualidade, reduzindo o custo de produção, realizando menos tarefas. Facilitaria ainda o processo de mecanização, criando uma velocidade sobre-humana³⁰.

Desde o advento da tese de Adam Smith, não só as tecnologias, mas os próprios atores da economia mudaram em grande escala. Naquele momento, na segunda metade do século XVIII, em que Smith ambientou a sua tese, retrata Chang (2015), quase não existiam empregados, pessoas

não eram democratas. Defendiam que nem todos eram dignos desses direitos e que as mulheres, por não possuírem as faculdades mentais plenas, não mereciam o direito de votar. Da mesma forma, os pobres, pois votariam em políticos que lhes confiscariam a propriedade privada (CHANG, 2015, p. 58-59).

30 Conforme o autor a produção de alfinetes foi o ponto de partida de Adam Smith para sustentar a sua tese. Naquele momento, um indivíduo poderia produzir sozinho vinte alfinetes por dia, com a subdivisão, operando um ou dois subprocessos passaria a 4800 alfinetes por pessoa, sendo que 150 anos após, pelo progresso tecnológico, em 1980, a produtividade aumentou para 800 mil alfinetes por dia, por trabalhador (CHANG, 2015).

trabalhando para outras. As fábricas e fazendas eram de propriedade e gestão de um só capitalista ou de sociedades compostas por um número reduzido de indivíduos. Os proprietários mantinham relações e interações entre si, envolviam-se pessoalmente com a produção, dando ordens aos operários e se responsabilizando ilimitadamente pelas obrigações³¹.

O capitalismo assentado sobre o colonialismo, na Grã-Bretanha, se privilegiou de meios espúrios de dominação, com a proibição de importação de tecidos de algodão ou chita da Índia, em 1700, dizimando uma indústria gigante, em privilégio às exportações da indústria britânica (CHANG, 2015), por exemplo. Afora um período de ascensão de movimentos anticapitalistas, em decorrência da miséria que o modelo estava criando, como o de artesãos têxteis da Inglaterra, os ludistas, que perderam seus empregos, em 1810, e de fomento às ideias marxistas, entre o final do século XIX e meados do século XX, baseado em um mito do *livre mercado* e do *livre comércio*³², a realidade é que houve um retrocesso inegável do capitalismo.

Atualmente, as empresas possuem proprietários desconhecidos, acionistas de pessoas jurídicas ou coletivas, com responsabilidade limitada ao valor das ações ou participação no patrimônio. Com frequência possuem escalões internos complexos e milhares de empregados, mi-grando de proprietários entre fundos de investimento³³.

Os trabalhadores também não são os mesmos da época de Adam Smith, quando, até mesmo na Europa, centro capitalista mais avançado, poucas pessoas trabalhavam como assalariados em fábrica ou na agricul-

31 Segundo Chang, Adam Smith era contra o princípio da responsabilidade limitada, considerando que quem administra empresas sem possuí-las brincaríamos com o dinheiro dos outros (CHANG, 2015).

32 A referência a existência de um mito do livre mercado e do livre comércio é referida por Chang, para quem essas expressões estariam longe da verdade. “O governo desempenhou um papel fundamental no desenvolvimento inicial do capitalismo, tanto na Grã-Bretanha como nos Estados Unidos, bem como em outros países da Europa ocidental” (CHANG, 2015, p. 51).

33 Na realidade, não só as empresas mudaram, mas a própria relação concorrencial entre as empresas. Como destacado por Chang, nos dias atuais, “a maioria dos mercados é dominada, e muitas vezes manipulada, por grandes empresas. Algumas delas são o único fornecedor (monopólio) ou mais tipicamente um dos poucos fornecedores (oligopólio) – e não apenas em nível nacional, mas cada vez mais em nível global. Por exemplo, a Boeing e a Airbus fornecem cerca de 90% das aeronaves civis do mundo. Uma empresa também pode ser a única compradora (monopsônio) ou uma das poucas compradoras (oligopsônio)” (CHANG, 2015, p. 35).

tura capitalista³⁴. Mas, em torno desses três elementos, emprego, produção e consumo, orienta-se a trajetória da Economia, não sendo o trabalho assalariado sequer excluído do período da experiência socialista³⁵.

O prestígio e a vilanização do emprego formal nas teorias econômicas

Percebe-se em vários países e, não sendo exceção, no Brasil, a perda do prestígio institucional da relação de emprego formal, vista por vezes como vilã e responsável pelo elevado índice desemprego existente no país. Acostumadas ao *standard* de proteção social, de relações de trabalho contratuais, sob a forma de empregos formalizados e de garantias legais, as sociedades veem crescer o trabalho autônomo desprotegido, sob as modalidades *parassubordinadas* e falsamente independentes³⁶, como motociclistas, profissionais liberais e modalidades de teletrabalho. Soma-se a essas relações precarizadas a radicalização da informalidade, com o trabalho *uberizado*, em que pessoas prestam serviços sem qualquer vínculo, a tomadores indefinidos, organizados por plataformas digitais, em vários ramos de atividade³⁷.

34 O labor de subsistência ou como arrendatários em estabelecimentos rurais, predominava. E ainda havia a mão de obra escrava em grandes plantações, abolidas apenas no século XIX na Grã-Bretanha (1833), Estados Unidos (1862) e no Brasil (1888), entre outros (CHANG, 2015).

35 Durante a Revolução Russa, descrita por Chang a partir dos seus eixos, houve “a coletivização agrícola de 1928, quando as terras dos grandes agricultores, ou kulaks; foram confiscadas e transformadas em fazendas estatais (sovkhoz)”; houve ainda a formação de cooperativas agrícolas por pequenos agricultores (kolkhoz), fazendas estatais; e o fim da propriedade privada dos meios de produção. Porém, segundo o autor, “Quanto ao outro alicerce do capitalismo, o trabalho assalariado, o quadro era mais complicado. Sim, na teoria, os trabalhadores soviéticos não eram assalariados porque eram donos de todos os meios de produção, seja por meio da propriedade estatal ou das cooperativas. Na prática, eram indistinguíveis dos trabalhadores assalariados numa economia capitalista, já que tinham pouco controle sobre o funcionamento das suas empresas e da economia em geral, e sua experiência de trabalho diário continuava sujeita às mesmas relações hierárquicas” (CHANG, 2015, p. 61-62).

36 Para aprofundamento de questões relacionadas ao trabalho parassubordinado, indica-se a obra *Fundo Social do Trabalhador Autônomo: Proteção e Regulamentação de Direitos Fundamentais*, de Leandro Krebs Gonçalves (GONÇALVES, 2017)

37 Sobre as novas formas de trabalho na chamada economia colaborativa, recomenda-se a Dissertação de Mestrado em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, *Motoristas Parceiros do Uber: Natureza da Prestação de Novas Formas de Trabalho Trazidas pela Economia Colaborativa*, de Mário Garrastazu Médiçi Neto (2017).

Apesar de sua tradição, pode-se dizer que, no ambiente capitalista, não há consenso em relação ao tratamento das relações de trabalho, da produção e do consumo. Variam as compreensões de acordo com a filiação a cada uma das teorias econômicas, que se dividem em dois centros de ideias e formulações principais, representado nas chamadas teorias *clássica* e *neoclássica*.

A depender da adoção das políticas econômicas de uma ou outra vertente, será o trabalho visto como estabilizador das relações sociais e elemento de progresso econômico em uma sociedade ou como vilão, a ser controlado para não as prejudicar. Portanto, a expansão da atividade dos sindicatos e o crescimento dos salários pode ser entendida como geradora de consumo e de aumento da demanda, e em consequência, de empregos e de crescimento econômico, ou ainda como geradora de inflação, de corrosão da estabilidade e da competitividade econômica.

A opção por uma ou outra corrente pode motivar as políticas governamentais e as ações das principais instituições de um país, podendo levar a uma incompreensão do verdadeiro papel dos movimentos sociais, em particular das organizações representativas dos trabalhadores, como, ao que tudo indica, está a ocorrer no Brasil.

A Teoria Clássica de John Keynes

John Maynard Keynes (1883-1946), segundo Carlos Águedo Nagel Paiva (PAIVA e CUNHA, 2008), foi um dos principais economistas do século XX, influenciando no plano político a forma de intervenção do Estado nas economias de mercado, particularmente com propostas para superação de graves crises econômicas. Conforme Ha-Joon Chang (CHANG, 2015, p.115), coube a Keynes a redefinição da economia, criando o campo de macroeconomia, com análise da economia como um todo, “uma entidade que é diferente da soma total das suas partes”.

É previsível, sob a perspectiva dos direitos sociais, a importância da teoria clássica ou *keynesiana* ao municiar os governos para a regulação e formação dos mercados de diversas formas, no que denomina “capitalismo administrado”. A intervenção dar-se-ia com medidas como as *políticas macroeconômicas anticíclicas*, aumentando os gastos do governo e a oferta de moeda durante as recessões. Parte do pressuposto de que o capitalismo funciona melhor com intervenções governamentais re-

gulamentando e estimulando a economia com ações governamentais apropriadas (CHANG, 2015).

Em situações de crise, propôs Keynes que, entre as medidas possíveis, o Estado interviesse na economia para favorecer o pleno emprego e o aumento da renda. A queda dos investimentos implica em redução dos gastos em geral e, em consequência, em redução da renda e no declínio da poupança. No que denomina “estado normal das coisas”, em que a demanda efetiva se mantenha em nível insuficiente para sustentar o pleno emprego, o governo teria de “usar seus gastos ativamente para sustentar o nível da demanda” (CHANG, 2015, p. 116-117).

Identificando a importância das finanças no desempenho do capitalismo moderno, segundo Chang, a teoria de Keynes foi de especial utilidade no estudo da Grande Depressão de 1929 e na crise financeira global de 2008. Com base na teoria keynesiana e por meio da adoção de medidas anticíclicas, de fomento ao crédito e ao incremento da economia, objetivando a superação da crise, os governos realizaram grandes aportes de recursos em suas economias, julgando que, omitindo-se, a longo prazo, as perdas para os cidadãos seriam catastróficas (CHANG, 2015, 119).

A partir dos estudos sobre as relações de emprego nas economias desenvolvidas, na obra **International and Comparative Employment Relations - Globalisation and the Developed Market Economies** (BAMBER, LANSBURY e WAILES, 2004), vê-se que a Alemanha mantém orientação firmemente alinhada com as premissas *keynesianas*.

As origens do atual sistema nacional de relações de trabalho, da Alemanha, conforme Berndt K. Keller (KELLER; KIRSCH, 2004), no capítulo 8º da obra citada, traduzido por Carlos Henrique Horn³⁸, está na base da surpreendente recuperação da economia nacional desse país, após a destruição causada pela II Guerra Mundial. No período de crescimento rotulado como “milagre econômico”, nos anos 50 a 60 do século passado, o país evoluiu até o ponto de ser considerada a economia mais forte da Europa.

Segundo Keller (KELLER; KIRSCH, 2004, p. 187), assim como na maioria dos países europeus, nas décadas de 1980/1990, identificou-se na Alemanha “um certo declínio do keynesianismo, aumentando as preferências políticas conservadoras, e o aumento das ideologias neoliberais”. Registra o autor, entretanto, que, nos últimos tempos, assim como em outros

38 Tradução de Carlos Henrique Horn, da obra principal (KELLER; KIRSCH, 2004).

países da Europa Ocidental, vê-se “sinais preliminares de um renascimento do neocorporativismo de nível macro” com pactos nacionais sendo celebrados em vários países, atuando como um “corporativismo competitivo” e formando redes de coordenação macro, pretendendo ampliar competitividade nacional e do emprego. Esses acordos corporativistas, aduz Keller, “incluem o governo como a terceira via, que toma a iniciativa de coordenar diferentes metas e definir incentivos para uma cooperação mais estreita entre sindicatos e organizações de empregadores (KELLER e KIRSCH, 2004, p. 187)³⁹.

O mesmo se pode dizer do Estado de Portugal, cuja Constituição de 1976 (REPÚBLICA, 2005), no Capítulo III, entre outros direitos, consagra o princípio da segurança no emprego, proibindo a despedida imotivada, (art. 53.º, *caput*). Ademais, assegura aos trabalhadores a organização para intervenção democrática e o controle da gestão das empresas (art. 54.º, 1 e 5, *b*) e o direito à livre associação sindical, nos moldes da Convenção n.º 87 da OIT, ratificada pelo país (art. 55.º, da CRP).

O Código do Trabalho (PORTUGAL, 2009), além de reger as despedidas coletivas (art. 359º e seguintes)⁴⁰, garante segurança ao pleno exercício da representação sindical. Regulamenta, ainda, a atuação de organizações por local de trabalho, de conselhos de empresas locais e comunitárias. No tocante à atuação sindical, prevê um crédito de horas aos dirigentes eleitos e a punição com prisão da violação da autonomia ou independência sindical e a prática de ato discriminatório (arts. 407 e 408)⁴¹.

39 Tradução de Carlos Henrique Horn, da obra principal (KELLER; KIRSCH, 2004).

40 “**Artigo 360.º** Comunicações em caso de despedimento colectivo

1 - O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger. [...]”

41 “**Artigo 407.º** Crime por violação da autonomia ou independência sindical, ou por acto discriminatório

1 - A entidade que viole o disposto nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 405.º ou no artigo anterior é punida com pena de multa até 120 dias.

2 - O administrador, director, gerente ou outro trabalhador que ocupe lugar de chefia que seja responsável por acto referido no número anterior é punido com pena de prisão até 1 ano.

3 - Perde os direitos específicos atribuídos por este Código o dirigente ou delegado sindical que seja condenado nos termos do número anterior.”

“**Artigo 408.º** Crédito de horas de representantes dos trabalhadores

1 - Beneficiam de crédito de horas, nos termos previstos neste Código ou em legislação específica, os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

Tais Estados mantêm um nível de desenvolvimento, proteção social e de distribuição de renda notadamente superiores ao Brasil, como será visto.

Percebe-se na orientação Keynesiana, em síntese, que o aumento da renda dos trabalhadores eleva o consumo, que fomenta a demanda por produtos, atraindo investimentos e gerando tributos. Com isso, há retorno aos investimentos e retroalimenta-se a economia, possibilitando-se o investimento em emprego e qualidade de vida dos trabalhadores. Em decorrência, a melhoria quantitativa, no tocante à remuneração, e qualitativa, das condições de exercício da atividade profissional, da massa de trabalho tende a contribuir com o crescimento econômico e social do Estado.

O modelo de relação de emprego brasileira e a manutenção da estrutura sindical e das relações coletivas de trabalho no patamar jurídico das últimas décadas, sob essa perspectiva, poderia ser salutar para a economia nacional. Desta feita, tem-se que a manutenção dos ganhos e direitos dos trabalhadores, e a própria perspectiva de crescimento da qualidade de vida, com a elevação do patamar de renda da população, pode contribuir com o crescimento econômico do país e para a superação da atual crise econômica, como ocorreu na crise de 2008. Tratar-se-ia, guardadas as proporções, em certa medida, de uma política anticíclica, na leitura da teoria econômica de Keynes.

A estrutura sindical brasileira foi a maior responsável pela introdução dos direitos sociais arrolados na atual Constituição, em especial ao elenco do seu art. 7º, e o seu enfraquecimento tende a ser fator de desproteção social e de fragilização da economia. A negociação coletiva vai ao encontro do aumento da qualidade de vida dos trabalhadores, o que gera economia com itens como os custos com saúde, segurança e assistência social. Os aumentos salariais têm como efeito, a geração de consumo, de demanda por produtos, o crescimento econômico e o progresso social, situações que se retroalimentam, ou se agravam, a depender das opções das instituições de um país.

2 - O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, inclusivamente para efeito de retribuição.

3 - Sempre que pretenda utilizar o crédito de horas, o trabalhador deve informar o empregador, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

4 - Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.”

A reforma trabalhista de 2017 adotou as práticas neoliberais de redução de direitos trabalhistas, de desestruturação sindical e de flexibilização dos direitos trabalhistas e de prevalência do negociado sobre o legislado, seguindo o receituário do Consenso de Washington e da vertente neoliberal, como se fossem tais direitos antagônicos com ao crescimento econômico e à estabilidade social.⁴²

Por ocasião da crise econômica mundial de 2008, diante dos primeiros sinais internacionais de depressão econômica, o governo brasileiro implantou medidas de fomento ao crédito e ao consumo, e sem retirada de nenhum direito social conseguiu contornar os fatores externos e proteger a sua estabilidade econômica, política e social. Manteve o patamar da economia com crescimento, em um ambiente de respeito aos direitos trabalhistas, à negociação coletiva e de liberdade sindical, premiando a sua população com um momento de pleno emprego, nunca antes visto no país.

A possibilidade de um país manter a sua estabilidade econômica e social, e até mesmo de crescer, com respeito ao trabalho formal, tem sido demonstrada em muitos países, sem que esteja em prática um nível de inconformidade semelhante ao ora existente nas instituições brasileiras.

Os conflitos coletivos de trabalho e sua relação existencial com os sindicatos

O surgimento do sindicato, na segunda metade do século XIX, no contexto dos fatos que ensejaram a segunda Revolução Industrial, tem como origem e motivação maior a existência de conflitos coletivos de trabalho. Esses conflitos já se diferenciavam dos conflitos de natureza co-

42 Sobre a reforma trabalhista, recomenda-se artigo de Sayonara Grilo da Silva e outros (SILVA, ALLAN e TRIANI, 2018, p.169), onde a matéria é tratada sobre vários enfoques, destacando-se o suposto conflito entre o negociado e o legislado: “A despeito de se poder afirmar que a nova lei poderá impactar nos direitos sociais dos trabalhadores, ao pretender suprimir ou reduzir a regulamentação estatal em determinadas matérias, talvez a principal alteração planejada foi a de conferir a prevalência da vontade (individual e coletiva) sobre normas heterônomas, tornando lícito assim aos trabalhadores ou às entidades sindicais disporem de alguns direitos assegurados em lei. Acentuou-se com isso a dicotomia criada durante anos 1990 pelo debate sobre o conflito entre direitos estatais e extraestatais, ou, como se convencionou chamar naquela época, *do negociado versus legislado*. Tal dissensão pretende fazer crer existir uma verdadeira oposição entre lei e contrato coletivo, como se tratassem de termos contraditórios; como se o Direito do Trabalho não se nutrisse de ambos”.

num, características ainda mantidas, por ensejar uma pretensão de criação de normas para reger as relações jurídicas individuais dos trabalhadores organizados, e por pretender criar normas abstratas com força de lei estatal, a se impor sobre a autonomia privada de empregados e empregadores.

A solução para essas disputas de interesse, realidade pré-normativa, dá-se, em geral pela negociação coletiva, instrumento que têm como objetivo garantir um ganho de renda e de qualidade de vida e de trabalho para a mão de obra absorvida pela atividade produtiva. Nessa condição, compõem o conjunto de interesses do Estado, voltados para o bem-estar da sociedade e para o progresso econômico e social.

O direito à organização de sindicatos e à negociação coletiva, antes de serem direitos fundamentais, do rol dos direitos sociais elencados na Constituição, são direitos humanos previstos em diversas normas internacionais. Estão presentes na Declaração Universal de Direitos Humanos, no Pacto Internacional de Direitos Econômicos e Sociais e no núcleo do trabalho decente, prioridade de atuação da Organização Internacional do Trabalho, entre outras normas dessa natureza⁴³.

Luciane Cardoso Barzotto reconhece a dificuldade de compreensão dos direitos dos trabalhadores como direitos humanos, pois “conjugam-

43 Sobre a integração dos direitos elencados como direitos humanos recomenda-se o escol de Flávia Piovesan: “O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais (PIDESC) [...] enuncia um extenso catálogo de direitos, que inclui o direito ao trabalho e à justa remuneração, o direito a formar e a filiar-se a sindicatos [...]. Na esfera trabalhista o PIDESC, em seus artigos 6º, 7º e 8º, estabelece em detalhamento o direito a condições de trabalho justas e favoráveis, compreendendo: a) remuneração que permita uma vida digna; b) condições de trabalho seguras e higiênicas; c) igual oportunidade no trabalho; d) descanso, lazer e férias, bem como direitos sindicais. Note-se que a própria Declaração Universal de 1948, em seu art. XXIII, já enunciava que toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego; direito a igual remuneração por igual trabalho; direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure uma existência digna; e direitos sindicais (direito de organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses). Importa observar que, no cenário internacional, antes mesmo da Declaração de 1948 e do PIDESC de 1966, nascia a Organização Internacional do Trabalho (OIT), após a 1ª Guerra Mundial, com o objetivo promover parâmetros internacionais referentes às condições de trabalho e bem-estar. Deste modo, a efetivação dos direitos econômicos, sociais e culturais não é apenas uma obrigação moral dos Estados, mas uma obrigação jurídica, que tem por fundamento os tratados internacionais de proteção dos direitos humanos, em especial o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e os instrumentos protetivos da OIT (PIOVESAN, 2011).

-se duas noções juridicamente ambíguas e politicamente polêmicas: direitos humanos e direitos dos trabalhadores”, o que os leva a não receber das instituições a efetividade que lhes seria devida. Isso justificaria, para a autora, a “ausência, na doutrina dos direitos humanos, de formulações que considerem as peculiaridades deste particular sujeito de direito que é o ser humano trabalhador” (BARZOTTO, 2007, 18).

Como direitos humanos, os direitos dos trabalhadores representam um conteúdo axiológico reconhecido pelo direito e fundado na luta e na ação social, “uma plataforma emancipatória voltada à proteção da dignidade e à prevenção do sofrimento humano”, na lição de Flávia Piovesan (2011, p. 21). Por tal dimensão, o Estado deve atuar na resolução heterocompositiva desses conflitos e não os deixar à própria sorte, notadamente, pelo fato de que são conflitos de interesse e não se amoldam a regras vigentes. Não são solucionáveis por mecanismos meramente jurídicos, pois não há um direito pré-estabelecido a ser reconhecido para uma ou outra parte, mas um interesse a ser satisfeito. Sem uma composição com base na equidade, que supere as regras postas pelo Estado ou pela autonomia privada, nas relações contratuais, não se estabelece a paz social.

A saída para esses conflitos não parte de um direito constituído, mas de uma solução ambicionada e imposta por uma das partes, trata-se de uma pretensão com objetivo de formar direito, uma espécie pré-normativa. Esses interesses, no Brasil, têm como protagonistas a estrutura sindical dos trabalhadores e empregadores, e só se manifestam com equilíbrio em um regime de plena liberdade sindical e de greve. Exigem ainda, para tanto, a presença de entidades representativas e bem supridas de recursos econômicos e de instrumentos de acesso à Justiça. Sem esses elementos, não há como vislumbrar hodiernamente a defesa de direitos sociais pelos entes sindicais.

A Constituição de 1988, em seu artigo 8º, criou um núcleo normativo com base nesses elementos, assegurando a possibilidade de livre criação de sindicatos e de autonomia de sua organização, representação e gestão política, jurídica e financeira. Para assegurar a disposição desses direitos, conferiu instrumentos de garantia, como a possibilidade de atuação dos sindicatos como representantes da categoria, e a legitimação coletiva, na condição de substituto processual e de autor na negociação coletiva na ação de dissídio coletivo. Proveu ainda, o

sindicato, de consistentes recursos financeiros, com a manutenção da contribuição sindical legal, então já existente, além de outra aprovada em Assembleia Geral, para manutenção da estrutura sindical confederativa (art. 8º, IV, CF).

Fruto desse fomento, estava estabelecida no país uma organização sindical que, apesar das críticas, foi responsável pela manutenção dos direitos dos trabalhadores, pelo crescimento da massa salarial e pela elevação do valor real do salário mínimo nos anos que se seguiram à Constituição de 1988. Por suas qualidades, essa estrutura tem sido atacada por atos legislativos, com a iniciativa do Poder Executivo e a tolerância do Poder Judiciário, em geral, por demandas provocadas pelos interesses econômicos.

O STF, os sindicatos e os conflitos coletivos de trabalho

Identifica-se nas decisões do Supremo Tribunal Federal, como dito inicialmente, o esboço de ideias conflitantes tanto com a teoria keynesiana, quanto com a proteção assegurada pela Constituição às organizações sindicais, naquele momento de efervescência dos direitos sociais, em outubro de 1988.

As decisões da STF em matéria de resolução de conflitos de interesses têm, com frequência, reprimido os movimentos organizados de trabalhadores, de forma a evitar que, com suas manifestações, causem danos à sociedade, em especial aos interesses empresariais e secundários do Estado. A restrição da Corte Suprema é particularmente maior em relação à interpretação ao direito de greve em determinados segmentos, à cobrança de contribuições negociais pelos sindicatos e à vigência das normas coletivas.

Na interpretação das normas coletivas, por outro lado, preocupa a imposição de efeitos negativos a acordos coletivos de trabalho, não previstos expressamente pelas partes, ou seja, o reconhecimento judicial de efeitos contrários aos trabalhadores, não previstos pelas partes na negociação coletiva, o que tem ocorrido no STF, como será visto.

A manifestação dessa tendência contrária aos interesses coletivos dos trabalhadores foi identificada a partir de sucessivas alterações de uma decisão, nos autos do Mandado de Injunção nº 712, em 25/10/2007. Originariamente favorável aos trabalhadores, o acórdão

da relatoria do Ministro Eros Grau⁴⁴, assegurava o exercício do direito de greve aos servidores públicos.

Cumpria o desígnio de viabilizar o exercício de tal direito, prometido pela Constituição Brasileira aos servidores públicos, “nos limites definidos em lei específica” (art. 37, VII, CRFB), enquanto não adimplida a legislação prevista, pelo legislador. Nessa decisão foi disposto que, até o advento legislativo, a greve de servidores públicos seria disposta na forma da Lei nº 7.783/89, regra, até os dias atuais, aplicável a trabalhadores da iniciativa privada.

Porém, cessou na origem, mais de uma década atrás, a atuação protetiva da Corte Suprema sobre direitos dos trabalhadores, seguindo-se uma série de outros julgamentos com interpretações limitativas a direitos laborais coletivos e individuais.

A partir da adoção de medidas direcionadas à efetivação ou a apuração do cumprimento do Mandado de Injunção nº 712, foi se criando, no seio do STF uma jurisprudência conspiratória contra a própria natureza fundamental da decisão. Em reclamações constitucionais com objetivo supostamente regradar os limites do direito de greve no serviço público, e a título de suprir lacunas de regulamentação, foram adotadas medidas que se tornaram impeditivas e limitadoras do exercício do direito reconhecido.

A análise desses precedentes comprovará a tese apresentada introdutoriamente, de que se percebe uma animosidade de parte do STF em relação aos entes sindicais, aos seus instrumentos de atuação e aos próprios interesses defendidos, o aumento ou a preservação dos salários, da qualidade de vida dos trabalhadores e dos benefícios do emprego. E também ficará demonstrado que desta incompreensão resultam julgamentos contrários à proteção constitucional assegurada à organização sindical e a densidade dos efeitos jurídicos do emprego formal, construindo-se uma jurisprudência refratária a esses direitos e à atuação dos sindicatos de trabalhadores.

Dentre os julgados em tensão com os direitos sociais reconhecidos aos sindicatos, encontram-se interpretações restritivas ao direito de greve, destacando-se cinco dessas decisões:

44 Decisão do Mandado de Injunção 712-8, em 25/10/2017, no endereço eletrônico: - <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?doCT=AC&docID=558553>. Acesso em 03/12/2017.

A **primeira**, decisão monocrática do Ministro Eros Grau, em 12 de novembro de 2008, que estendeu a vedação do direito de greve prevista para servidores militares (art. 142, § 3º, IV, CRFB)⁴⁵ aos policiais civis, nos autos da Reclamação nº 6568.

A interpretação que, por ser restritiva do exercício de um direito fundamental, o de greve, tenderia a impor os limites estritos da vedação, apenas para os militares, optou por reconhecer que os serviços prestados pelos policiais civis se equiparariam aos dos militares, e por determinar a insubsistência do direito de greve desses servidores civis⁴⁶.

A **segunda**, um pouco adiante, em julgamento de outro incidente, nos autos da recém citada Reclamação nº 6568, em 25/09/2009, também da lavra do Ministro Eros Grau, em decisão monocrática, definiu que “entre os serviços públicos há alguns que a coesão social impõe sejam prestados plenamente, em sua totalidade”. Com base nesse entendimento, estendeu a vedação ao direito de greve a atividades como segurança pública, administração da Justiça, exação tributária e saúde pública, em que os seus ocupantes não estariam “inseridos no elenco dos servidores alcançados por esse direito”⁴⁷.

A **terceira**, recentemente, nos autos da Reclamação nº. 24.597, uma decisão monocrática do Min. Dias Tóffoli, publicada em 11/10/2016. Revendo comando de manutenção do trabalho de no mínimo 70% dos empregados de um estabelecimento de saúde, com base nos fundamentos da Reclamação nº 6568, considerou o Relator que os trabalhadores que laboram em atividades que compõem o sistema único de saúde não possuem o direito de greve. No caso, ainda que trabalhando para entes privados, em tarefas executadas por um hospital universitário, sob ou

45 CRFB: “**Art. 142.** As Forças Armadas, constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República, e destinam-se à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem. [...] IV – ao militar são proibidas a sindicalização e a greve;”

46 Decisão do Min Eros Grau, publicada Rcl 6568, em 14/11/2008, conforme o Portal do STF: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoTexto.asp?id=2507681&tipoApp=RTF>. Acesso em 18/11/2017.

47 Decisão do Min Eros Grau, publicada nos autos da Recl. 6568, em 25/09/2009. <http://www.stf.jus.br/portal/diarioJustica/verDecisao.asp?numDj=181&dataPublicacao=25/09/2009&incidente=2638272&capitulo=5&codigoMateria=1&numeroMateria=29&texto=3164617>. Acesso em 18/11/2017.

na condição de empregados, também não poderiam exercer o direito de greve⁴⁸. Isto é, decretou que, mesmo contratados pelo regime próprio da iniciativa privada e não como servidores públicos do regime administrativo, por executarem serviços de natureza pública, lhes é negado o direito de greve.

Não estariam os empregados daquele hospital abrigados no regramento dos trabalhadores que laboram em serviços inadiáveis ou essenciais, enquadramento próprio de atividades privadas, em que a greve pode ser exercida com a manutenção dos serviços e de parte do efetivo, conforme o art. 11 da Lei n.º. 7.783/89 (Lei de Greve). Com isso, inviabiliza-se, praticamente, qualquer movimento paredista em estabelecimentos de saúde, até então muito comum no país, pois a ampla maioria desses entrepostos, em regime exclusivo ou não, operam com o sistema público de saúde⁴⁹.

A **quarta**, decisão colegiada, por maioria, da relatoria do Min. Alexandre de Moraes, vencidos os Ministros Roberto Barroso, Rosa Weber e Marco Aurélio, nos autos do recurso extraordinário RE 846854, em tema de repercussão geral⁵⁰. Julgado em 02/8/2017, o acórdão determinou que “A justiça comum, federal ou estadual, é competente para julgar a abusividade de greve de servidores públicos celetistas⁵¹ da Administração pública direta, autarquias e fundações públicas”⁵².

48 Localizada no portal do Supremo Tribunal Federal, no endereço eletrônico: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoPeca.asp?id=310489265&tipoApp=.pdf>. Acesso em 18/11/2017.

49 Localizada no portal do Supremo Tribunal Federal, no endereço eletrônico: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoPeca.asp?id=310489265&tipoApp=.pdf>. Acesso em 18/11/2017.

50 Decisão do recurso extraordinário RE 8468854, certidão publicada em 02/8/2017. <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=846854&classe=RE&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M>. Acesso em 18/11/2017.

51 A referência é a empregados públicos, regidos pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por isso, “celetistas”.

52 A apreciação unificou o julgamento do agravo em recurso extraordinário (ARE 665.969 RG/SP), de julgado do TST que decidiu pela competência da Justiça Estadual para julgamento do dissídio coletivo de guardas municipais de São Bernardo do Campo, contratados pelo regime celetista, por se tratar de instituição voltada à segurança pública (art. 144, § 8º da CF), adotando as razões de decidir do STF no julgamento do MI 670/ES, e de outro recurso extraordinário envolvendo greve de servidores públicos do mesmo regime.

A Jurisdição trabalhista, ramo especializado do Judiciário com competência constitucional, na forma do art. 114, II, da Constituição⁵³, para decidir sobre as ações oriundas do exercício do direito de greve de trabalhadores”, por exceção, não poderá exercer seu mister em se tratando de greve de empregados no setor público, em sentido estrito⁵⁴.

A **quinta**, decisão em repercussão geral que determinou à administração pública o desconto dos dias de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve. Foi determinado o “corte do ponto” dos servidores públicos, salvo se a greve decorrer de conduta ilícita do Poder Público⁵⁵ (RE 693456, Acórdão publicado em 19/10/2017)⁵⁶, em decisão publicada em 27/10/2017. Tratando-se os salários de verba de natureza alimentar e de comando a ser executado antes do julgamento do exercício do direito de greve, esta possibilidade também é quase que aniquilada. O não pagamento dos salários dos servidores, ao invés da habitual compensação dos dias de greve, como geralmente praticado no setor público, tende a inibir o exercício do direito de greve nessa categoria de trabalhadores.

Como exemplo de interpretação *in pejus* das normas coletivas, com a inclusão de cláusula não prevista na negociação originária, podem ser colacionados dois acórdãos do STF.

O **primeiro**, da lavra do Min. Luis Roberto Barroso, sobre efeitos da quitação outorgada em acordos coletivos com planos de despedidas incentivadas ou voluntárias, os chamados planos de despedida incentivada ou de despedida voluntárias, conhecidos como PDI e PDV, em que o empregado recebe bonificação de incentivo para candidatar-se a uma seleção de despedimentos.

53 CRFB: “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...] II – as ações que envolvam exercício do direito de greve”.

54 Conforme Celso Antônio Bandeira de Mello, identificam-se como entes públicos em sentido estrito os componentes da Administração Direta, autarquias e fundações públicas.

55 No acórdão, por maioria, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Marco Aurélio e Ricardo Lewandowski, afirmou a seguinte tese: “A administração pública deve proceder ao desconto dos dias de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve pelos servidores públicos, em virtude da suspensão do vínculo funcional que dela decorre, permitida a compensação em caso de acordo. O desconto será, contudo, incabível se ficar demonstrado que a greve foi provocada por conduta ilícita do Poder Público”.

56 Localizado no Portal do Supremo Tribunal Federal, no endereço eletrônico: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4255687>. Acesso em 18/11/2017.

A decisão, nos autos do Recurso Extraordinário nº 590.415, publicado em 30/04/2015, reconheceu efeitos extintivos de obrigações individuais em acordos coletivos com planos de despedida incentivada, desde que constante na norma coletiva.

A quitação geral do contrato de trabalho, um instrumento bastante utilizado na jurisprudência trabalhista, em homologações judiciais de acordos individuais, contrariava os limites de extinção das obrigações, no Brasil. Até então, a quitação deveria ser objeto de quitação expressa, realizada por instrumento particular, com a designação do valor e da espécie da dívida quitada, na forma do art. 320 do Código Civil (CC)⁵⁷, aplicável ao Direito do Trabalho por força do § 1º do art. 8º da CLT que considera o Código Civil como fonte subsidiária⁵⁸.

Houve a quitação ampla de todas as parcelas do contrato de trabalho do aderente, pela simples opção pelo plano de desligamento, algo sem parâmetro legislativo, na ocasião⁵⁹. Baseou-se, para tanto, na previsão de reconhecimento das convenções e acordos coletivos como instrumentos legítimos de autocomposição dos conflitos coletivos de trabalho, no art. 7º, XXVI, da CRFB. Também na premissa de que na autonomia coletiva não há o desequilíbrio próprio das relações laborais individuais, sendo válida a transação de direitos individuais, mediante vantagens contrapostas.

57 CC: “Art. 320. A quitação, que sempre poderá ser dada por instrumento particular, designará o valor e a espécie da dívida quitada, o nome do devedor, ou quem por este pagou, o tempo e o lugar do pagamento, com a assinatura do credor, ou do seu representante. Parágrafo único. Ainda sem os requisitos estabelecidos neste artigo valerá a quitação, se de seus termos ou das circunstâncias resultar haver sido paga a dívida”.

58 CLT: “Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. § 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho”.

59 No julgamento ficou definida a seguinte tese: “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”.

Porém, a quitação negocial de parcelas individuais, pela via da tutela coletiva, pode acarretar graves prejuízos, com a quitação de débitos de horas extras, diferenças salariais e outros valores, parcelas salariais de indisponibilidade absoluta. Isso tudo, pelo simples fato de ter se voluntariado à demissão incentivada, com vantagens não relacionadas a direitos eventualmente sonegados.

O **segundo** acórdão, proferido nos autos do Recurso Extraordinário nº 895.759, da relatoria do Min. Teori Zavascki⁶⁰, versou sobre a possibilidade de transação de normas de indisponibilidade absoluta, de origem legal, por meio de normas coletivas, desde que presente alguma compensação. A decisão foi reafirmada no julgamento do segundo Agravo Regimental, publicado 09/12/2016⁶¹, em que o STF admitiu como válida a supressão de um direito legal, então existente, de cômputo na jornada de horas *in itinere*, relativas ao tempo de transporte disponibilizado ao empregado, em veículo fornecido pelo empregador, para local de trabalho de difícil acesso e não servido por transporte público regular (art. 58, § 2º, CLT)⁶².

Os efeitos inusitados dessas duas decisões inspiraram o legislador a incluí-las na reforma trabalhista brasileira, levada a efeito pela Lei nº 13.467/2017, na nova redação do § 2º do art. 58 da CLT⁶³, excluindo-se o direito ao cômputo do tempo de transportes. E no art. 477-B da CLT⁶⁴,

60 Localizada no portal do Supremo Tribunal Federal, no endereço eletrônico: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4794743>. Acesso em 17/11/2019.

61 Na decisão ficou afirmada a seguinte tese: “É válida norma coletiva por meio da qual categoria de trabalhadores transaciona o direito ao cômputo das horas *in itinere* na jornada diária de trabalho em troca da concessão de vantagens de natureza pecuniária e de outras utilidades.”

62 CLT: “Art. 58 - 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. [...] § 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.”

63 CLT: Art. 58, § 2º: “O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador”.

64 CLT: “Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes”.

com a previsão de regra então inexistente, impôs-se a quitação dos contratos de trabalho, em caso de adesão individual a plano negocial coletivo de despedida voluntária.

Considerando as peculiaridades da organização sindical brasileira, em que a representação se dá pelo regime de unicidade sindical (art. 8º, *caput*, CRFB), a restrição à vigência das normas coletivas é das mais onerosas aos trabalhadores.

Em decisão da lavra do Min. Gilmar Mendes, em Medida Cautelar na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 323, do Distrito Federal⁶⁵, o Colegiado sustou os efeitos da Súmula nº 277 do TST, que previa a ultratividade das normas coletivas, enquanto não substituídas por instrumento negocial ou sentença normativa. Com isso, instaurou um vazio normativo para categorias que não conseguem firmar acordos coletivos, até por recusa de negociação coletiva, a depender de inusitado consentimento patronal para a apreciação do dissídio coletivo (art. 114, § 2º, CF).

A situação é de maior gravidade, pelo fato de que o prazo de duração das normas coletivas negociais brasileiras são de no máximo dois anos (art. 613, CLT). A decisão contraria a literalidade do disposto no § 2º do art. 114, da CF, que prevê a manutenção das conquistas coletivas, ao assegurar que pode a Justiça do Trabalho “decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”.

Em análise de repercussão geral, no Agravo de Recurso Extraordinário – ARE nº 1018459⁶⁶, por maioria, vencido o Ministro Marco Aurélio e sem manifestação dos Ministros Ricardo Lewandowski e Cármen Lúcia, restringiu-se a contribuição negocial apenas aos associados dos sindicatos. Respalhando precedentes do TST, a Corte reafirmou decisão Regional na linha do Precedente Normativo nº 119 e na Orientação Jurisprudencial nº 17, ambos da Seção de Dissídios Coletivos do TST “quanto à inviabilidade de cobrança da contribuição assistencial dos empregados não filiados ao sindicato”.

65 Localizada no portal do Supremo Tribunal Federal, no endereço eletrônico: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4599102>. Acesso em 17/11/2019.

66 Localizada no portal do Supremo Tribunal Federal, no endereço eletrônico: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=1018459&classe=ARE&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M>. Acesso em 17/11/2019.

Com isso, definiu, em desfavor dos entes sindicais, a impossibilidade de fixação de contribuições negociais, a qualquer título, de não associados, ainda que beneficiários das normas coletivas⁶⁷. Essa possibilidade foi estendida para a tradicional contribuição legal, conhecida como imposto sindical, prevista como receita legal dos sindicatos pelo artigo 8º, IV, da Constituição, após a chamada reforma trabalhista da Lei nº 13.467/2017 que determinou que o exercício de tal direito estaria condicionado à prévia e expressa autorização. Sem ressalvas, os textos alterados, no tocante à exigência de autorização prévia e expressa para o recebimento da contribuição sindical legal, pelos entes sindicais, as restrições ao desconto salarial dessa contribuição foram tidas como constitucionais.

A **primeira** decisão sobre a matéria foi o julgamento, em 29/06/2018, da ADI nº 5794, cujo redator foi o Ministro Luiz Fux⁶⁸, considerando constitucionais as alterações da reforma trabalhista em matéria de custeio das entidades sindicais.

Os operadores do direito reunidos na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA), realizada em 2017, interpretaram o dispositivo de forma ampliativa. Por se tratar de direito coletivo, a autorização poderia ser outorgada por Assembleia Geral, desde que convocada a categoria profissional, associados e não associados. Não obstante o senso comum dos magistrados trabalhistas e demais debatedores presentes do encontro, a interpretação constitucional colocou um rápido fim nessa alternativa de receita sindical, com a definição do tema em três decisões paradigmáticas.

67 Embora o acórdão faça referência à consonância da decisão atacada com o entendimento da Corte julgadora, existem diversos registros de admissibilidade dessas cobranças mediante estipulação do direito de oposição do não associado, definindo a matéria como infraconstitucional. Nesse sentido: “RECURSO. Extraordinário. Incognoscibilidade. Contribuição assistencial. Instituição por assembleia. Cobrança de trabalhadores não filiados a sindicato. Questão infraconstitucional. Precedentes. Ausência de repercussão geral. Recurso extraordinário não conhecido. Não apresenta repercussão geral o recurso extraordinário que, tendo por objeto questão relativa à exigibilidade de contribuição assistencial, instituída por assembleia, de trabalhadores não filiados, versa sobre matéria infraconstitucional” (AI 752633 RG, Relator(a): Min. CEZAR PELUSO, julgado em 17/09/2009, DJe-237 DIVULG 17-12-2009 PUBLIC 18-12-2009 EMENT VOL-02387-15 PP-02849).

68 Localizada no portal do Supremo Tribunal Federal, no endereço eletrônico: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339959032&ext=.pdf>. Acesso em 17/11/2019.

A opção do legislador infraconstitucional de alterar a principal fonte de custeio sindical, realizada sem qualquer debate prévio com os interessados, os trabalhadores e empregadores e suas respectivas representações, já é por si questionável, quanto à constitucionalidade. Essa decisão legislativa, se por um lado poderia inibir a arrecadação da tradicional receita sindical, instituída na CLT, de 1943, e na Constituição de 1988, por outro, não contendo a exigência de que a autorização fosse individual, poderia receber a interpretação conforme a apreensão do coletivo de juristas da ANAMATRA.

Com isso, não se interromperia de imediato as principais fontes de receita dos entes sindicais nacionais, deixando ao alvedrio das categorias profissionais a fixação da contribuição prevista na própria Carta Magna. Não obstante a omissão originária, quanto a esse aspecto, o Colegiado da Suprema Corte, ao receber as primeiras reclamações por supostos descumprimentos judiciais em face da ADI 5794, com agilidade incomum, vedou qualquer autorização que não fosse individual.

As outras duas decisões, em sede de medida cautelar, afirmaram liminarmente a suspensão de medidas da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Estado do Rio Grande do Sul e de juízo de Primeiro Grau da Justiça do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro, que autorizaram o desconto dos empregados, a partir da decisão assemblear.

Assim, a **segunda** decisão, proferida na Reclamação nº 34.889, monocrática, da lavra da Ministra Cármen Lúcia⁶⁹, ainda que sem entrar no mérito, afirmou a possibilidade de afronta à decisão originária, da ADI nº 5794, da redação do Ministro Luiz Fux e deferiu a suspensão da medida, criando-se um forte precedente. Essa decisão cria uma vinculação aos demais julgados das cortes com competência infraconstitucional, sobre a mesma matéria, devido à força heterodeterminante das decisões do STF em controle de constitucionalidade.

E a **terceira** decisão, a Reclamação autuada sob o nº 35540, igualmente com atuação monocrática, mas da lavra do Ministro Luis Barroso⁷⁰. Os fundamentos adentraram no mérito do litígio, com base

69 Localizada no sítio do Supremo Tribunal Federal, no endereço eletrônico: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15340270067&ext=.pdf>. Acesso em 17/11/2019.

70 Localizada no sítio do Supremo Tribunal Federal, no endereço eletrônico: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15340500890&ext=.pdf>. Acesso em 17/11/2019.

na mesma autorização para imposição de desconto aos empregados, por decisão de Assembleia Geral da categoria, negando-lhes os efeitos pretendidos. Entendeu o Ministro Barroso que, se efetivada a decisão atacada, teria o efeito de esvaziar o comando da Corte Constitucional sobre a matéria apreciada no controle abstrato de constitucionalidade na ADI nº 5794, justificando o deferimento da medida liminar, cujos efeitos vinculantes já foram destacados.

A Instituição não perdeu a oportunidade de decidir de imediato os litígios que debatiam a questão de natureza nitidamente infraconstitucional, sobre a forma de realização da autorização prevista na reforma trabalhista. Se a norma legal alterou a CLT, legislação infraconstitucional, para fins de assegurarem os sindicatos os valores da contribuição sindical, a matéria seria, à evidência, de natureza legal e não constitucional. Seria providencial, ao menos para uma transição, a manutenção do custeio dessas entidades, enquanto os tribunais especializados debateriam a melhor interpretação à norma alterada.

Ficou, no entanto, latente o efeito perverso das decisões à manutenção das entidades sindicais, e os possíveis prejuízos ao exercício das atribuições impostas a tais entes, de defesa e representação dos interesses de toda a categoria profissional. Pois, quando o Estado, por meio da maior instância do Poder Judiciário, o Supremo Tribunal Federal restringe direitos fundamentais previstos em sua Constituição ou até direitos humanos universalmente reconhecidos, como o direito de greve e a proteção aos sindicatos e à negociação coletiva, juridicamente, pouco se pode fazer, pois está a exercer a sua soberania.

Todavia, isso não o torna infenso a críticas, pois ao vedar o direito de greve para a polícia civil judiciária, aplicando a proibição constitucional dos policiais militares; ao estender a vedação às carreiras de Estado e até aos empregados em serviços de natureza pública, como nos hospitais universitários; e ao determinar o corte do ponto, sem sequer apreciar a licitude do movimento, e ainda deslocar a competência para julgamento do conflito de celetistas do serviço público para a Justiça Comum, está o STF marcando uma posição restritiva ao próprio exercício do direito de greve.

Ao gerar efeitos não previstos pelos trabalhadores na construção de suas normas coletivas autônomas, ou respaldar a supressão de benefício legal por negociação coletiva, com sua interpretação o STF des-

respeita os comandos constitucionais do caráter progressivo do direito do trabalho e do reconhecimento dos acordos e convenções coletiva de trabalho, previstos no art. 7º da Constituição. Desconsidera ainda a proteção devida à autonomia da negociação coletiva, que foi criada para consolidar conquistas para os trabalhadores e não para atender interesses do Estado ou de seus agentes econômicos. Por isso a negociação coletiva é objeto da proteção de inúmeros instrumentos normativos da Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁷¹.

Quando adota medidas que enfraquecem o patamar jurídico mínimo dos trabalhadores, que são os direitos já conquistados (art. 114, § 2º da Constituição), ou respalda o corte abrupto das principais fontes de custeio dos sindicatos, as contribuições econômicas fixadas em Assembleia Geral e a legal, previstas no art. 8º da Constituição, o STF está impedindo o sindicato de exercer o seu poder-dever de representação.

Essas posições são identificáveis com a visão econômica da teoria neoclássica, na leitura atual do neoliberalismo e do retro referido Consenso de Washington, doutrina que, para alguns, admite sacrificar até mesmo a democracia para garantir prevalência dos seus interesses, e que não admite que os sindicatos tenham poderes para reduzir os seus ganhos financeiros.

Porta-se a Corte como se tivesse a incumbência de impedir os prejuízos que possam ser causados pelos profissionais grevistas e de garantir que a sociedade não sofra qualquer limitação em seus serviços. Também se coloca ao lado dos interesses econômicos dos empresários ou dos interesses secundários do governista, e contra os trabalhadores e as suas entidades representativas, afastando o incômodo crescimento da organização sindical e da força da organização coletiva.

No entanto, a negociação coletiva, as conquistas negociadas e o direito de greve, embora limitáveis para se compatibilizar com outros direitos, pois não há direito absoluto, não podem ser reduzidos sem um interesse maior justificável, argumento que não aparece nas decisões acima relatadas. São instituições que devem ser protegidas, notadamente o direito de greve, que fomenta todos os demais direitos trabalhistas, e que consiste no direito coletivo de causar prejuízos com o não trabalho, como

71 Dentre as convenções da OIT de maior destaque, no reconhecimento do dever dos estados de protegerem a negociação coletiva nos setores privados e público estão as convenções n.ºs 98, 135 e 151, todas ratificadas pelo Brasil.

forma de valorização da mão de obra, condição essencial à dignidade humana do trabalhador.

Os conflitos coletivos, como visto, nas visões da teoria clássica, da Constituição, e dos direitos humanos internacionais, são práticas próprias da convivência democrática, e contribuem com o crescimento e o progresso econômico e social, instrumento democrático respeitado nas modernas sociedades capitalistas, merecendo uma maior preservação por parte da nossa Suprema Corte.

Considerações finais

Vê-se que as políticas públicas do Estado brasileiro hoje estão orientadas por uma política de forte conteúdo liberal econômico, de perfil extremado, tidas no debate político como ultraliberais, enquadrando-se nas premissas da doutrina *neoclássica*.

As políticas relatadas nas principais medidas da reforma trabalhista de 2017 e nas demais que se seguiram a partir do impedimento da Presidente da República Dilma Rousseff procuraram enfraquecer os direitos relativos ao emprego formal, bem como a enfraquecer a negociação coletiva, o acesso à Justiça e a estrutura sindical, atendendo uma demanda neoliberal, dimensionada segundo a receita do Consenso de Washington.

Em seu confronto, podem ser opostas as formulações da chamada Escola Clássica, teoria econômica que entende que a atuação sindical deve ser fomentada. Apoia-se na importância do quesito mão de obra para o equilíbrio concorrencial no ambiente de mercado e para a qualidade de vida dos trabalhadores, itens que refletem positivamente na economia. A teoria clássica da economia de John Keynes pode minar os pressupostos de “modernidade” em que se embasam algumas decisões do STF em matéria de relações coletivas do trabalho.

Essa possibilidade de entender o mesmo fenômeno de forma inversa ao senso comum tem dividido o país, pró e contra os dogmas atribuídos ao “mercado”, sendo necessária a difusão desses conceitos, pois é inegável a sua influência nos três poderes.

Em favor da teoria clássica estão as premissas da reação brasileira à crise econômica mundial de 2008. Naquele momento, o Brasil, sem conspirar contra os direitos sociais, seguindo na linha oposta às

medidas do receituário neoliberal, obteve êxito em sua política econômica, convivendo com a livre atuação sindical, o crescimento econômico e o pleno emprego.

Observou-se nas decisões pesquisadas do Supremo Tribunal Federal a influência da teoria neoclássica e a resistência aos elementos da teoria keynesiana, como nas situações em que atua de forma a inibir o crescimento das organizações dos trabalhadores e a expansão do seu poder de representação.

O pouco apreço do STF aos direitos sociais estudados está presente em decisões inibitórias da arrecadação de recursos pelos entes sindicais, e nas que restringem o exercício do direito de greve. Igualmente, quando impõe obstáculos e efeitos não previstos à negociação coletiva, à vigência das normas coletivas, e à cobrança de créditos trabalhistas do trabalhador, com manifesto preconceito à livre atuação sindical. Parte a Suprema Corte, presumivelmente, da lógica de que a atuação sindical tende a acarretar transtornos sociais graves, danos à economia e por isso deve ser merecedora de contenção, elementos identificadores da teoria neoclássica.

A prática da interpretação restritiva aos trabalhadores e aos seus sindicatos, especialmente em momentos de crise, de forma a facilitar a convivência social com os fenômenos da globalização e da flexibilização de direitos, nada mais é do que a adesão da Instituição aos ideais neoliberais.

Em tais decisões, atua o STF com base em uma perspectiva flexibilizadora dos direitos sociais, que, ao contrário da teoria keynesiana, não compreende que o ganho de renda dos trabalhadores pode contribuir para o fomento da economia e para o progresso social do país.

Decisões recentes, ainda pendentes de publicação, tendem a corroborar a crítica que ora se faz às decisões da Suprema Corte brasileira, notadamente no que diz respeito à liberação da terceirização na atividade-fim e na limitação dos descontos salariais da chamada contribuição sindical à prévia e expressa autorização do trabalhador.

Independentemente de fatores que possam influenciar a interpretação do STF, é possível prever como efeito desses entendimentos um agravamento do quadro de empobrecimento da classe trabalhadora e de dificuldades para o crescimento do país. Neste sentido, o enfraquecimento da estrutura sindical, maior responsável pela introdução dos direitos sociais da Constituição de 1988, em especial ao elenco do art. 7º da CRFB, tende a ser fator de desproteção social e de fragilização da economia.

Ademais, tem-se também que a qualidade de vida dos trabalhadores poupa o custo com saúde e assistência social, gera consumo, demanda por produtos, fomenta o aumento da produção, o crescimento econômico e o progresso social, situações que se retroalimentam, ou se agravam, a depender das opções das instituições de um país.

Referências

BAMBER, G. J.; LANSBURY, R. D.; WAILES, N. **International and Comparative Employment Relations - Globalisation and the Developed Market Economies**. Sydney, Austrália: Allen&Unwin, 2004.

BARROCAS, M. P. **Manual de Arbitragem**. Coimbra: Almedina, 2013.

BARZOTTO, L. C. **Direitos Humanos e Trabalhadores**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

CHANG, H.-J. **Economia: Modo de Usar - Um Guia Básico dos Principais Conceitos Econômicos**. São Paulo: Portfolio Penguin, 2015.

FREEMAN, R. E.; MEDOFF, J. L. **O Papel dos Sindicatos na Sociedade Moderna**. Rio de Janeiro: Forense, 1987.

GONÇALVES, L. K. **Fundo Social do Trabalhador Autônomo: Proteção e Regulamentação de Direitos Fundamentais**. São Paulo: LTr Digital, 2017.

HÄBERLE, P. **Hermenêutica Constitucional A Sociedade Aberta dos Interpretes da Constituição: Contribuição para a Interpretação Pluralista e Procedimental da Constituição**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1997.

HORN, C. H. Teoria Marxiana dos Salário. *In: A determinação dos salários e o poder de barganha dos sindicatos*. [S. l.: s. n.]. Pp. 16.

KELLER, B. K.; KIRSCH, A. Employment relations in Germany. **International and Comparative Employment Relations - Globalisation and the Developed Market Economies**. Sydney, Austrália: Allen&Unwin, 2004. Pp. 211–253.

LEITÃO, L. M. T M. **Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2016.

MARINONI, L. G.; ARENHART, S. C.; MITIDIERO, D. **Novo Código de Processo Civil Comentado [Livro Eletrônico]**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

MARTINEZ, P. R. **Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2015.

MARTINS, M. **Temer Prepara uma Reforma Trabalhista para Agradar aos Empresários**. [s. l.], 2016. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/revista/904/temer-prepara-uma-reforma-trabalhista-para-gradar-aos-empresarios>. Acesso em: 1 set. 2017.

MÉDICI NETO, M. G. **Motoristas Parceiros do Uber: Natureza da Prestação de Novas Formas de Trabalho Trazidas pela Economia Colaborativa**. 2017. - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, [s. l.], 2017. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/165265>

MELLO FILHO, L. P. V.; CARVALHO, A. C. L.; BRANDÃO, C. M. **Terra Sem Lei**. [s. l.], 2017. Disponível em: <https://jota.info/artigos/terra-sem-lei-24062017>. Acesso em: 27 jun. 2017.

PAIVA, C. Á. N.; CUNHA, A. M. **Noções de Economia**. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2008.

PIOVESAN, F. **Direito ao Trabalho Decente e a Proteção Internacional dos direitos Sociais**. Porto Alegre: HS Editora Ltda, 2011.

PORTUGAL. Código do Trabalho de Portugal - Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro. Código do Trabalho. Atualizado até 06/05/2018. **Diário da República, 1.ª Série - N.º 30 - 12/02/2009**, [S. l.: s. n.]p. 1020–1026. Disponível em: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis&so_miolo=

RAMALHO, M. R. P. **Insegurança ou Diminuição do Emprego? A Rigidez do Sistema Jurídico Português em Matéria de Cessação do Contrato de Trabalho e de Trabalho Atípico**. São Paulo: LTr, 2000.

RAMALHO, M. R. P. **Tratado de Direito do Trabalho - Parte I - Dogmática Geral**. Coimbra: Almedina, 2015.

REPÚBLICA, Assembléia da. **Constituição da República Portuguesa**; Lisboa: [s. n.], 2005.

SILVA, S. G. C. L.; ALLAN, N. A.; TRIANI, V. A. Negociado sobre o Legislativo em Dois Tempos: a Lei n. 13.467/2017 em diálogo com o PL n. 5.483/2001. *In*: SILVA, S, G. C. L.; EMERIQUE, L. B.; BARISON, T. **Reformas Institucionais de Austeridade, Democracia e Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018. Pp. 168–180.

SOUTO MAIOR, J. **História do Direito do Trabalho no Brasil - Curso de Direito do Trabalho - Volume I: Parte II**. São Paulo: LTr - E-books, 2017.

O MODELO SINDICAL BRASILEIRO E A REFORMA TRABALHISTA

Raquel Gibrowski Faé

Introdução¹

A manutenção do sistema capitalista depende da interação entre estado, empresa e trabalhadores. A relação entre os atores do sistema, desde o seu início, é caracterizada por constante conflito, em razão do antagonismo de interesses. Como sabemos, os trabalhadores, parte mais frágil da relação, para fazerem frente ao poder econômico das empresas, se organizaram em sindicatos. O sistema se equilibra neste tripé, de modo que a fragilidade de um dos atores compromete o equilíbrio de todo sistema. Dentro deste contexto, a higidez das associações de trabalhadores é de extrema importância para a manutenção do próprio sistema capitalista. Por esta razão a reforma da legislação trabalhista brasileira, ocorrida no final de 2017, a qual reduziu de chofre as principais formas de sustentação financeira dos sindicatos, está ensejando tantas preocupações aos analistas pelo país afora. No Brasil, os sindicatos sempre dependeram de contribuições repassadas pelo Estado, além de contribuições obrigatórias descontadas de quem era sindicalizado ou não. Herança do modelo sindicalista imposto pelo Governo Getúlio Vargas em 1943 (com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho) e que não sofreu grandes mudanças ao longo de 70 anos, até a reforma trabalhista de 2017 (com a promulgação da Lei nº 13.467/2017). A partir dessa nova realidade, as associações sindicais, se quiserem se manter no cenário das relações trabalhistas, serão obrigadas a mudar de paradigma, correr atrás do prejuízo, terão que mobilizar a classe trabalhadora, convencendo-a da sua importância enquanto entidade que equilibra as

¹ Esse artigo se beneficiou das contribuições do orientador Professor Rodrigo Morem da Costa. Doutor e Mestre em Economia do Desenvolvimento pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

forças entre capital e trabalho. A economia depende desse equilíbrio de forças, sobretudo em países em desenvolvimento, onde as instituições são mais frágeis e sujeitas a influências do capital de modo agressivo. Os sindicatos precisam se destacar como a segunda força da economia, como protetores do trabalho e dos trabalhadores. Têm que ter papel de protagonista, sem qualquer dependência financeira e política do Estado.

Dentro desse cenário, ganha relevância a análise do sistema sindical brasileiro desde sua criação até a reforma trabalhista em 2017. A hipótese do artigo é no sentido de que a reforma trabalhista provocou a necessidade de ajuste dos sindicatos às novas condições face à redução drástica de receita causada pela alteração nas regras de arrecadação da contribuição sindical. De outro lado, muito embora tenha causado um impacto financeiro às entidades associativas, pode representar uma oportunidade para a revitalização do sistema sindical, não só na forma de atração de novos associados, mas também na vindicação de alterações mais profundas na legislação, com vistas a ampliar a liberdade sindical, nos moldes estabelecidos na Convenção nº 87 da OIT.

O texto será estruturado em duas partes. Na primeira, a partir da visão das teorias econômicas a respeito das entidades sindicais, busca-se construir um referencial teórico da importância dos sindicatos na promoção do crescimento econômico e da justiça social. O objetivo dessa primeira parte é destacar a imprescindibilidade da existência das entidades associativas para a manutenção do sistema capitalista. Na segunda parte, será analisado o desenvolvimento das entidades associativas, com ênfase no modelo sindical brasileiro e suas alterações a partir da reforma trabalhista de 2017. A discussão será travada em torno da necessidade de alterações mais profundas na estrutura sindical brasileira, a fim de dar máxima efetividade à liberdade sindical, como uma forma de revitalizar e fortalecer o movimento sindical a fim de que cumpra, com autonomia, o seu papel dentro do sistema econômico.

A Teoria Econômica e os Sindicatos

O objeto de estudo da ciência econômica é a “alocação de recursos escassos (dinheiro, capacidade de trabalho, energia, etc.) entre fins alternativos (lazer, segurança, sucesso etc.) por parte dos proprietários de recursos que buscam obter o máximo benefício por unidade de dis-

pêndio” (PAIVA e CUNHA, 2008, p. 15). Pelos termos da definição, sem muito esforço interpretativo, pode-se extrair que a Ciência Econômica, via de regra, se interessa preponderantemente pelo funcionamento dos mercados. O trabalho humano é visto como um recurso para alcançar os seus fins. Nesse diapasão, sendo o trabalho considerado como um recurso, ganha especial relevância o conhecimento a respeito da determinação dos salários. Os economistas clássicos, Adam Smith, David Ricardo, fazem a distinção entre salário de mercado e o preço natural do trabalho. Definem os autores que o preço natural do trabalho seria aquele mínimo necessário para subsistência do trabalhador enquanto classe, ou seja, o mínimo necessário para viabilizar a reprodução da mão de obra. Deste modo, uma vez definido o preço natural do trabalho abaixo do qual ficaria inviabilizada a reprodução da força de trabalho, o valor do salário de mercado seria definido pela lei da oferta e da procura, isto é, pela escassez ou abundância da mão de obra. Marx, a partir da noção do salário de subsistência, introduz a ideia da determinação do valor da força de trabalho ou capacidade de trabalho, o qual seria determinado pelo valor dos meios de subsistência do trabalhador e da sua família e os custos de aprendizagem. O valor da força do trabalho seria uma grandeza variável, podendo sofrer modificações em função da extensão da jornada de trabalho, intensidade do trabalho e da produtividade².

Partindo da premissa de que os salários são definidos a partir do valor da força de trabalho e que este pode variar dependendo das condições demográficas e da intensidade da acumulação do capital, pode-se chegar à conclusão equivocada de que os sindicatos não teriam grande importância na teoria Marxista. Contudo, Marx defende a manutenção e a ampliação dos objetivos das entidades sindicais, às quais imputa a possibilidade de determinar o ritmo de aumento do salário quando a economia está em expansão (quando os sindicatos deveriam ter uma atitude ofensiva em relação ao capital, a fim de elevar os ganhos de produtividade a serem transferidos aos salários) ou o limite de redução na crise (quando deveriam adotar uma postura defensiva, com o intuito de proteger o nível de emprego e a desvalorização do salário) (PAIVA e CUNHA, 2008).

² Análise baseada no texto do capítulo 1 da dissertação de mestrado do professor Carlos Henrique Horn, submetida ao Programa de Pós-Graduação em Economia (PPGE) da UFRGS em 1992 sob o título “A determinação dos salários e o poder de barganha dos sindicatos”.

De outro lado, tem-se a visão da teoria neoclássica, para a qual os sindicatos seriam ineficientes para a economia, além de causarem desemprego. Esta teoria defende que o mercado deve seguir a lei da oferta e da procura, de modo que os salários deveriam subir e descer livremente de acordo com a oferta e a demanda. Nesse caso, tanto as entidades sindicais, quanto a regulamentação das relações trabalhistas pelo Estado, ao imporem condições aos empregadores, como o salário mínimo, representariam um entrave ao funcionamento adequado do mercado, causando desemprego. Para a teoria monetarista os sindicatos também seriam ineficientes para a economia com a diferença de que a sua atuação no mercado de trabalho resultaria em inflação. Assim, para a teoria neoclássica a economia organizada de forma livre e competitiva levaria a uma distribuição de renda justa (os trabalhadores recebem salário equivalente à sua contribuição para a produção) (KAUFMAN, 2004). Ocorre que a teoria neoclássica se baseia num sistema que dificilmente poderá ser reproduzido na realidade, como ensina Kaufman (2004, p. 588),

o problema com a economia neoclássica, como visto pelos economistas histórico-institucionais, é que se baseia em suposições tão estreitas e irrealistas que suas previsões e conclusões na melhor das hipóteses capturam apenas uma parte da realidade e em outros casos são totalmente contrariadas (por exemplo, a rigidez observada na taxa salarial de séculos atrás). De fato, o núcleo da versão mão invisível equilíbrio geral da teoria em um modelo de pessoas perfeitas, informação perfeita, mercados perfeitos e um sistema legal perfeito que o torna fundamentalmente e talvez perigosamente utópico: semelhante em muitos aspectos às igualmente utópicas (e perigosas) teorias do Estado socialista e comunista. Quando suposições mais realistas são introduzidas em uma teoria da economia capitalista, como racionalidade limitada, imperfeições difusas de mercado, custos fixos, falhas de coordenação e recessões e depressões, condições iniciais altamente desiguais e a corrupção de legisladores e juízes por interesses empresariais, as implicações e conclusões são mais prováveis de estarem mais próximas de Marx do que de Clark³. Como contraponto à visão tradicional da dinâmica da economia se desenvolveu a hipótese da economia institucionalista, ou do Trabalho, para a qual o sistema capitalista do mundo real é injusto, na medida em que os trabalhadores ocupam uma posição vulnerável e inferior no mer-

³ John B. Clark – economista neoclássico americano

cado de trabalho, porquanto não possuem poder de barganha na determinação dos salários, de influência na gestão das empresas e na política nacional [Tradução Livre).

Defendem os teóricos a reestruturação do sistema capitalista não só para atingir a eficiência defendida pelos neoclássicos, mas para promover a justiça social e o desenvolvimento do indivíduo. Nas palavras de Kaufman (2004, 589):

O programa de reforma das relações industriais procurou manter a crença de que o capitalismo é superior a todos os outros sistemas viáveis alternativos de organização econômica. Ao mesmo tempo, o programa buscava “tornar o capitalismo bom”, reestruturando-o para atingir não só o objetivo neoclássico da eficiência, mas também os objetivos humanísticos igualmente importantes da equidade (justiça social) e oportunidades para o autodesenvolvimento individual. Na sua opinião, o objetivo final de uma economia deveria ser o avanço da condição humana. A eficiência é importante para esse objetivo, uma vez que promove maior produção e, portanto, consumo de bens materiais e serviços. Mas a eficiência também pode ser destrutiva da própria condição humana que pretende promover caso se permita prosseguir sem restrições de outras considerações humanas fundamentais. Uma dessas condições é a exigência humana universal de que uma economia também funcione de uma maneira que satisfaça padrões de justiça processual e distributiva - padrões acima e além do critério neoclássico de produtividade marginal justa baseado no individualismo e no resultado. Uma segunda condição é que o processo pelo qual bens materiais e serviços são criados deveria aumentar a capacidade e experiência de vida das pessoas que os produzem, de modo que bem-estar extra em uma área da vida - consumo - é equilibrado pelo maior bem-estar em outra área - trabalho [Tradução Livre).

Segundo esta teoria, o trabalhador individualmente não tem força para determinar o valor da sua força de trabalho, na medida em que ingressa no mercado por questões de sobrevivência. A dependência econômica acarreta desvantagens ao trabalhador, já que tende a reduzir sua capacidade de negociação.

Destaca-se, nesse sentido, o estudo dos cientistas políticos alemães Claus Offe e Karl Hinrichs (1985), ao postularem a existência de uma assimetria estrutural no mercado de trabalho, correspondente ao desequilíbrio estrutural de poder na relação entre empregado e empregador, a qual é desfavorável ao trabalhador, na medida em que este

ingressa no mercado por razões de sobrevivência, enquanto as demais mercadorias ingressam em razão da expectativa de venda. O trabalhador não tem como utilizar sua mercadoria (força de trabalho) de acordo com as leis de mercado em geral, na medida em que não tem controle sobre a oferta da força de trabalho, tampouco sobre a demanda. Nesse sentido, o trabalhador não pode esperar condições favoráveis do mercado para vender sua mercadoria, não controla a quantidade de postos de trabalho disponíveis, a fim de serem compatíveis com a demanda, tampouco tem controle sobre a produção das mercadorias. Acrescente-se a seguinte análise de Costa (2014, p. 32):

o trabalhador não apenas é dependente da remuneração obtida através da relação de trabalho, mas, também é obrigado a competir pela colocação profissional com outros indivíduos na mesma situação. Ademais, a força de trabalho não consegue fazer variar de forma estratégica sua quantidade. Esta é determinada por processos demográficos, reprodutivos e sociais fora de seu controle. Adicionalmente, a capacidade de adaptação da mão de obra a diferentes tipos de trabalhos é bastante limitada. Isto porque cada indivíduo dispõe de um conjunto de habilidades físicas e mentais que conferem uma maior facilidade para determinadas atividades do que para outras. Além disto, a mudança de tarefas requer aprendizado para executá-las, o que demanda tempo e recursos. Logo, migrar para diferentes carreiras é algo difícil de ser feito, de forma que isto acaba conferindo certo grau de especialização e, portanto, de rigidez na oferta de trabalho quanto a mudar para atividades que ofereçam melhores condições de emprego.

De outro lado, o empregador, particularmente a firma capitalista, possui uma dependência relativamente menor, na medida em que pode introduzir inovações técnicas poupadoras de trabalho. A resultante desse quadro é uma assimetria estrutural de poder entre esses dois atores, o que faz com que a capacidade individual de negociação da força de trabalho seja relativamente mais fraca.

Uma das soluções apontadas para resolver esse problema, segundo esta teoria, seria o acesso a formas coletivas de organização pelos trabalhadores, como os sindicatos, os quais, por meio das negociações coletivas, darão voz ao trabalhador, reduzindo o desequilíbrio no sistema.

Os teóricos da economia da demanda efetiva não têm abordagem específica sobre os sindicatos, contudo, o efeito multiplicador de Keynes é tanto maior quanto melhor a distribuição de renda e esta pode ser promovida pelos sindicatos, isto é, com as entidades de classe

a desigualdade é menor. Assim, considerando a face do sindicato de promotor da distribuição de renda, o papel dos sindicatos é compatível com a teoria keynesiana.

Os Sindicatos

Paralelamente à evolução do capitalismo como força hegemônica do modo de produção, surge o sindicalismo, o qual segundo Bobbio, Matteucci e Pasquino (1992, p. 1152), “tem uma dupla origem: de solidariedade e defesa de um lado, de revolta contra o modo de produção capitalista e a sociedade burguesa do outro lado”. Ambas as tendências, que nascem como consequência da exclusão da classe operária na formação da sociedade então existente, manifestam “a rejeição operária da sociedade global” (BOBBIO, MATTEUCCI e PASQUINO, 1992, p. 1153) e visam a “constituição de uma cultura autônoma” (BOBBIO, MATTEUCCI e PASQUINO, 1992, p. 1153). Nesta atmosfera surgem as primeiras organizações sindicais, de base territorial, com orientação para a ação política dentro da empresa. Tal modelo revela-se inoperante e não evita as revoltas do operariado. Surge então o “Sindicalismo por profissão” (BOBBIO, MATTEUCCI e PASQUINO, 1992, p. 1153) nos quais há a organização somente de uma camada superior da classe operária, o que leva a constituição de uma aristocracia privilegiada, com alta consciência política. Mais tarde, no final do século XIX e início do XX, esta forma de sindicato, com a introdução da produção em massa, já não atende mais aos anseios da classe trabalhadora, fazendo emergir o “Sindicalismo de Indústria”, que pode ser descrito como “um alargamento progressivo da ação de defesa econômica a novos grupos operários sem nenhuma qualificação profissional” (BOBBIO, MATTEUCCI e PASQUINO, 1992, p. 1155). Depois da Segunda Guerra Mundial, o papel dos sindicatos na política nacional aumentou em todos os países, passando a exercer o papel integrativo do trabalhador na sociedade e de melhoramento das condições de trabalho da classe trabalhadora (BOBBIO, MATTEUCCI e PASQUINO, 1992, p. 1155).

Dentro deste contexto histórico merece destaque o estudo a respeito das relações de trabalho, iniciada nos Estados Unidos da América no início da primeira década do século passado, como uma reação contra a injustiça social e o sofrimento humano, associado ao poder irrestrito dos

empregadores em busca de lucros. A teoria procurou explicar como as instituições e as normas trabalhistas que coordenam a atividade econômica, com o apoio de uma política social, podem reformular as condições do mercado de trabalho promovendo melhorias na eficiência, equidade e desenvolvimento humano. Muito embora pouco divulgado no Brasil, tais estudos influenciaram a economia de países como os Estados Unidos da América, Inglaterra, Alemanha e Japão, por exemplo (KAUFMAN, 2004). Analisam o mercado sob várias óticas, inclusive o problema do trabalho, estudando a relação de emprego e de todos os comportamentos, resultados, práticas e instituições envolvidas. Contém três faces, a científica, a da solução de prática de problemas e a face ético-ideológica. Foge ao objetivo do presente trabalho a especificação de cada uma de suas faces, importando, tão somente ressaltar que os estudos davam ênfase à importância da negociação coletiva e dos sindicatos, como uma das soluções básicas para o problema do trabalho, a fim de garantir o equilíbrio do sistema. Não é sem razão que a proposição fundamental das relações de trabalho é no sentido de que a ausência de equilíbrio de forças no sistema tende a acarretar um desempenho insatisfatório em termos de eficiência, equidade e bem-estar humano (KAUFMAN, 2004). Muito embora a escola institucionalista tenha entrado em declínio a partir dos anos 1980, com o enfraquecimento dos sindicatos promovido pela ascensão da economia neoliberal, bem como pela fraqueza da própria escola que não conseguiu “teorizar plenamente os diversos mecanismos através dos quais as instituições surgem, persistem e mudam” dando ênfase exagerada “à natureza social dos indivíduos”, adotando um “determinismo estrutural” (CHANG, 2015, p. 198), o certo é que o raciocínio de que as entidades associativas são importantes para a sobrevivência do sistema capitalista permanece hígido, considerando não ter havido alteração nas condições do mercado ao longo dos anos, sob o ponto de vista da hipossuficiência do trabalhador e da necessidade de limitar o avanço do capital na exploração da mão de obra.

Nesse sentido, a face sindical de promotor da distribuição de renda por meio da negociação coletiva ganha especial relevância frente ao agravamento da desigualdade social, a qual atingiu níveis espantosos no nosso século. As corporações se tornaram mais ricas que os Estados. Segundo dados do Crédit Suisse para 2016, oito famílias detêm um patrimônio igual ao da metade mais pobre da população, 1% mais rico possui

mais patrimônio que os 99% da população mundial (DOWBOR, 2018). Tamanha desigualdade e concentração de renda comprometem o equilíbrio de todo o sistema, principalmente se considerarmos que, com tamanho patrimônio, tais corporações ditam os desígnios da política global, sem qualquer comprometimento com as políticas sociais.

Dentro desse quadro, cresce a importância da existência das entidades sindicais. Nesse sentido, interessante mencionar que a principal função dos sindicatos é a representação dos trabalhadores de sua base de atuação no plano da relação de trabalho, bem como em um plano social amplo. A função representativa abrange várias dimensões. A privada, em que defende os interesses dos trabalhadores perante os empregadores; a administrativa na qual atua junto ao Estado na busca de soluções para os problemas trabalhistas; a pública em que dialoga com a sociedade civil buscando suporte para sua atuação; a judicial em que atua na defesa dos interesses da categoria ou de seus filiados. A função negocial, por meio da qual busca o diálogo com os empregadores com vista à fixação de normas coletivas para a categoria que representa. E, por fim, a função assistencial, que se traduz na prestação de serviços a seus associados, ou, para toda categoria, dependendo das circunstâncias, são serviços como seguro de saúde, assessoria jurídica, educacional (qualificação profissional) (DELGADO, 2015).

Enfim, tais entidades, além de promoverem a redução da desigualdade social, por meio da distribuição de renda, ainda cumprem a importante função de proteger os trabalhadores contra as decisões arbitrárias dos patrões dentro das empresas e no cenário político, bem como, asseguram benefícios adicionais aos seus associados (seguro de saúde, assessoria jurídica, qualificação profissional).

Considerações a respeito da Convenção nº 87 da OIT: liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização

A Constituição da Organização Internacional do Trabalho, em vigor desde 1946, no seu preâmbulo, já destacava a necessidade de afirmação do princípio da liberdade sindical como forma de assegurar a paz, a qual deve ser assentada sobre a justiça social para ser duradoura e universal. Explicitava que

existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio “para igual trabalho, mesmo salário”, à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas⁴.

Alicerçado nessa premissa, em 1948, na 31ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, foi aprovada a Convenção nº 87 da OIT, a qual, em junho de 1998 já tinha sido ratificada por 122 dos 174 Membros da OIT (SUSSEKIND¹⁹⁹⁹). De acordo com Sussekind (1999), se trata do acordo multilateral mais importante da OIT, pois exige que os signatários se comprometam a assegurar a liberdade sindical e o exercício dos direitos sindicais, conferindo aos empregadores e aos trabalhadores o direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de filiar-se, sob a única condição de observarem os estatutos (art. 2º da Convenção). Nesse sentido, Amauri Mascaro do Nascimento (2009) ressalta os pontos de maior relevância da convenção, apontando como sendo o direito de fundar sindicatos; administrar sindicatos; garantir a atuação dos sindicatos, e a de assegurar o direito de se filiar ou não a um sindicato. Garante, portanto, a liberdade sindical plena, na formação, atuação, e no direito de filiação.

Muito embora a Convenção não exija que seja adotada a pluralidade sindical, esta condição é corolário lógico do princípio da liberdade para fundar sindicatos. Nesse sentido, é importante destacar que não há óbice à existência de uma unidade sindical, mas sim ao monopólio sindical com o sistema obrigatório do sindicato único. A unidade sindical decorrente das partes é o mais lídimo exemplo da liberdade sindical, por-

⁴ Disponível em <https://www.ilo.org>

quanto decorre da vontade das partes, e não de imposição legal. Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado (2015, p. 1429), distingue a unicidade da unidade sindical, referindo que

a primeira expressão (unicidade) traduz o sistema pelo qual a lei impõe a presença na sociedade do sindicato único. A segunda expressão (unidade) traduz a estruturação ou operação unitárias dos sindicatos, em sua prática, fruto de sua maturidade, e não de imposição legal.

Ensina, ainda o autor que:

o sistema da liberdade sindical, seja como pluralismo, seja como unidade prática de sindicatos, prepondera na maioria dos países ocidentais desenvolvidos (França, Inglaterra, Alemanha, EUA, etc.). Nos países em que há unidade prática de sindicatos (caso da Alemanha), ela resulta da experiência histórica do sindicalismo, e não de determinação legal. Esse sistema de liberdade sindical encontra-se propugnado pela Convenção 87 da OIT, de 1948, ainda não subscrita pelo Brasil (DELGADO, 2015, p. 1429).

Como já referido o Brasil não é signatário da Convenção 87 da OIT. O nosso sistema jurídico, muito embora consagre a liberdade de associação como uma garantia fundamental no inciso XVII, art. 5º, da Constituição Federal, no seu artigo 8º, veda a criação de mais de um sindicato na mesma base territorial, estabelecendo, portanto, um entrave à liberdade de fundar sindicatos, um dos pontos de maior relevância previstos na convenção, como já referido. Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 137),

a Constituição de 1988 introduziu princípios de direito coletivo, sendo o principal deles a não intervenção ou interferência do Poder Público na organização sindical, mas que se contradiz com a proibição de mais de um sindicato da categoria na mesma base territorial, com o que não pode ser enquadrada entre as Constituições de plena liberdade sindical, e sim de relativa liberdade sindical.

A tradição sindical brasileira

A história sindical no Brasil, não inicia em 1943 com a Consolidação das Leis do Trabalho, tais entidades associativas existem desde antes da Proclamação da República (RUSSOMANO, 2002), havendo

registros de entidades fundadas em 1870 e 1880 (Liga Operária e União Operária, respectivamente). Contudo, como acentua Vianna, Sussekind e Maranhão (1994, p. 962):

mesmo com nomes específicos indicando profissões ou atividades econômicas, não visavam propriamente à defesa de seus interesses, tanto que abriam o acesso a seus quadros sociais a elementos estranhos a tais atividades ou profissões.

No início do século XX foram criadas várias associações de classe como União dos Operários Estivadores (1903), a Sociedade União dos Foguistas (1903), a Associação de Resistência dos Cocheiros, Carroceiros e Classe Anexas (1906) e duas confederações operárias (Confederação Geral dos Trabalhadores e a Confederação Nacional dos Trabalhadores) (NASCIMENTO, 2009). Eram organizações de trabalhadores independentes e que não contavam com o patrocínio do Estado, pelo contrário, eram perseguidos pelo Governo e pressionados pelos empregadores. Nas palavras de Russomano (2002, p. 32), “não foram pequenas as dificuldades enfrentadas pelos primeiros líderes do movimento sindical brasileiro. Eles eram perseguidos, por motivos ideológicos, pelo próprio Governo e, simultaneamente, pressionados pelos empregadores”. Contudo, segundo Vianna, Sussekind e Maranhão (1994), tais associações em razão da inexistência de indústrias e de uma grande massa operária, não chegaram a ter grande expressão, sendo que o sindicalismo que surgiu depois dos anos 1930 ocorreu em razão da atuação e patrocínio do Ministério do Trabalho, assim permanecendo durante todo o Estado Novo (VIANNA, SUSSEKIND e MARANHÃO, 1994).

Com o surgimento de relevantes fatos sociais segue a criação das normas pelo Estado. Assim o Decreto nº 979/1903 facultava aos profissionais da agricultura e indústria rurais a possibilidade de organizarem sindicatos. Posteriormente, o Decreto nº 1.637/1907 estende a possibilidade de formação de sindicatos a todos os trabalhadores, seguindo-se a partir daí, uma vasta criação de entidades sindicais, todos com pouco poder de pressão (RUSSOMANO, 2002). A regulação da sindicalização das classes patronais e operárias ocorreu somente em 1931, como Decreto nº 19.770. Este decreto coloca o sindicato a serviço do Estado, adotando a unicidade sindical e, muito embora a Constituição de 1934

tenha tentado anular seu efeito, com a adoção da pluralidade sindical e autonomia da vontade, a Carta Constitucional de 1937, novamente, vincula o sindicato ao governo, com a adoção da unicidade sindical, diretriz que foi seguida pelo legislador de 1943 e que perdura até os dias de hoje (RUSSOMANO, 2002). Interessante ressaltar que a legislação de 1943, promulgada sob a égide de um governo autoritário, era extremamente intervencionista, com o Estado interferindo na organização e na ação dos sindicatos, sob a justificativa do temor de um avanço dos ideais fascistas e marxistas no meio operário. Assim, com o intuito de apaziguar as relações entre capital e trabalho, os sindicatos funcionavam como colaboradores do Estado. A legislação aprovada tinha por escopo o controle do movimento sindical, selando a dependência dos sindicatos ao Estado, com a exigência de concessão de “cartas de reconhecimento”, a qual poderia ser cassada em caso de descumprimento de lei, bem como a criação do imposto sindical, devido por todo o trabalhador, sindicalizado ou não, e a greve e o *lockout* considerados movimentos antissociais (FONSECA, 1989). Segundo Amauri Mascaro do Nascimento (2009, p. 127), a legislação:

conferiu aos sindicatos reconhecidos o poder de impor, compulsoriamente, contribuições sindicais aos seus representados. As funções eram semipúblicas. Cabia-lhes o exercício de funções delegadas pelo Poder Público (...). Nesse sistema, sindicatos, federações e confederações eram como degraus que desembocaria na corporação. Com essa medida, procurou o Estado ter em suas mãos o controle da economia nacional, para melhor desenvolver os seus programas de política econômica e trabalhista. Para esse fim julgou imprescindível evitar a luta de classes; daí a integração das forças produtivas; os trabalhadores, empresários e profissionais liberais, numa unidade monolítica e não em grupos fracionados e com possibilidades estruturais conflitivas.

Dentro deste contexto histórico, Amauri Mascaro do Nascimento (2009), destaca, ainda, como formas de contenção dos trabalhadores, a criação do sindicato único em cada base territorial, a proibição de sindicalização de funcionários públicos, de trabalhadores domésticos e sindicalização a entidades internacionais, estipulação de número mínimo de sócios.

Interessante perceber que a Constituição Federal de 1988 embora tenha conseguido afastar a interferência do Estado nas organizações

operárias, enfatizando a liberdade sindical, não mexeu na unicidade sindical. Conforme analisa Amauri Mascaro do Nascimento (2009, p. 143):

A compreensão do sistema de leis sindicais do nosso país desafia o intérprete porque há uma contradição, se é que se poderia assim dizer, entre a lei infraconstitucional inspirada nos princípios do intervencionismo e a lei constitucional que se funda em uma ideia mais aberta de sindicalismo do que a CLT, e uma tarefa importante não foi feita: a harmonização da CLT com a Constituição Federal de 1988, o que gera um problema de clareza para o entendimento do sistema.

Russomano (2002), refere que as intenções do constituinte para promover a democracia sindical esbarrou no *lobby* do sindicalismo oficial, delineada na manutenção dos preceitos da unicidade sindical e da contribuição sindical. Neste sentido, Ferrai, Nascimento e Martins Filho (2002, p. 110) ressaltam que as limitações ao modelo sindical previstas na Constituição Federal, contrárias à sua plena autonomia,

não foram inculpidas na lei por decisão do governo e contra a pretensão dos sindicatos, mas resultaram de livre deliberação do Congresso Nacional, representante do povo, no qual atuaram com destaque diversos sindicalistas que se elegeram deputados e que respaldaram essas limitações. Portanto, não é possível dizer que se trata de medidas de finalidade coativa e destinadas a permitir o controle dos sindicatos pelo Estado, uma vez que expressaram fielmente a vontade dos dirigentes sindicais que conseguiram atuar com força política no Congresso Nacional.

Posteriormente, em 2003, o Governo Federal, com a finalidade de criar um consenso em torno da reforma sindical e trabalhista, formou e coordenou o Fórum Nacional do Trabalho. O regimento interno, previsto na Portaria nº 1.029/2003, previa que o fórum deveria ser composto por representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do Executivo. Os objetivos eram:

- I - atualizar e reformar as leis sindicais e trabalhistas, assim como as instituições que regulam o trabalho para torná-las mais compatíveis com a realidade econômica, política e social do país;
- II - fomentar o diálogo social;
- III - promover o tripartismo;
- IV - assegurar o primado da justiça social no âmbito das relações de trabalho; e

V - criar um ambiente institucional favorável à geração de emprego e à elevação da renda da população brasileira.⁵

E as finalidades, segundo Carvalho Neto (2009):

- I - promover o entendimento entre os representantes dos trabalhadores e empregadores e o governo federal, com vistas a construir consensos sobre temas relativos ao sistema brasileiro de relações de trabalho, em especial sobre a legislação sindical e trabalhista;
- II - subsidiar a elaboração de projetos legislativos de reforma sindical e trabalhista nas esferas constitucional e infraconstitucional; e
- III - submeter ao Ministro de Estado do Trabalho e Emprego os resultados e conclusões sobre matérias aprovadas no âmbito do FNT.

Durante o Fórum foram discutidas inúmeras questões a respeito do sistema sindical, entre elas a ratificação da Convenção 87 da OIT, a manutenção da unicidade sindical, a organização de sindicatos por ramos de atividade, a extinção do imposto sindical. Não houve consenso em torno dessas questões, tendo Horn (2009) identificado duas correntes, uma que defendia a mudança no sistema sindical e a outra, ao contrário, defendia a continuidade do sistema corporativista. Ainda assim, as discussões do Fórum resultaram na elaboração de uma proposta de Emenda Constitucional, encaminhada ao Congresso Nacional em 2005 (PEC 369/2005), a qual segue em tramitação, sem que se verifique muito empenho por parte das entidades sindicais para o seu seguimento. Isso porque, segundo Molin (2012, p. 402-403), as centrais sindicais que defendiam as mudanças recuaram com receio das consequências que tais reformas poderiam acarretar:

O recuo das centrais sindicais integrantes do FNT, que defendiam abertamente uma postura mais liberal em relação às bandeiras históricas de defesa da pluralidade sindical, da implantação da negociação coletiva e da retirada, deveu-se, no nosso entender, ao receio de que uma alteração substancial da estrutura sindical, potencialmente, conduziria à prevalência do negociado sobre o legislado – argumento este que foi recorrentemente utilizado nas manifestações dos dirigentes das

⁵ Art. 2º da Portaria nº 1029 de 11/08/2003 / MTE - Ministério do Trabalho e Emprego, disponível em <https://www.diariodasleis.com.br/busca/exibelink.php?numlink=1-94-29-2003-08-11-1029>

centrais. Como já havia ocorrido sob Cardoso⁶, a Força Sindical partiu para a defesa da negociação direta entre patrões e empregados, mas também defendeu a manutenção da estrutura sindical baseada na unicidade sindical e sustentada pelas contribuições obrigatórias. A CUT⁷ reviu suas bandeiras originárias do Novo Sindicalismo de defesa dos princípios liberais: pluralidade sindical, fim do imposto sindical e não interferência do Estado nas relações capital/trabalho, pois percebeu que esse ideário de viés liberal tinha sido utilizado pelo governo FHC para legitimar as reformas trabalhistas e podia ser utilizado no governo Lula. Não se pretendia dar margem para aprofundamentos liberais como aquele que adveio com a reforma previdenciária de 2003. Assim é que a CUT cede e pactua a “reforma possível”, dita nas palavras dos seus principais dirigentes. As centrais sindicais e as correntes sindicais que historicamente se perfilaram a favor da intervenção do Estado como mediador nas relações capital/trabalho e da existência de uma legislação minimamente protetora do trabalho, com facilidade encontraram argumentos para a defesa veemente de suas ideias como é o caso da atuação da CGT⁸, da CSC⁹ e das Confederações de Trabalhadores. Assim, entende-se que o recuo das centrais sindicais em promover uma maior mudança pode ser explicado em grande parte pela insegurança acerca das consequências que a reforma sindical poderia trazer para o futuro do sindicalismo, mas também devido às divergências históricas do movimento sindical que se acirraram no período.

Assim, a contribuição compulsória permaneceu hígida, nos mesmos termos em que definida no modelo sindical corporativista inaugurado na era Vargas, até a edição da Lei nº 13.467/2017. Esta lei retirou a obrigatoriedade da contribuição sindical, estabelecendo que o desconto deve ser prévia e expressamente autorizado pelo empregado, retirando, assim, seu caráter tributário. A adequação da lei ao sistema jurídico vigente, quanto a esse aspecto, foi questionada no STF na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 5794), em outras 18 ADI's ajuizadas contra a nova regra e na Ação Declaratória de constitucionalidade (ADC 55). Contudo a Suprema Corte decidiu pela constitucionalidade da lei, com esteio na garantia de liberdade de associação

6 Governo Fernando Henrique Cardoso, iniciado em 1º de janeiro de 1995, e terminado em 1º de janeiro de 2003.

7 Central Única dos Trabalhadores

8 Comando Geral dos Trabalhadores

9 Corrente Sindical Classista

prevista na Constituição Federal de 1988. Destaca-se no voto vencedor do Ministro Luiz Fux¹⁰ o seguinte excerto:

[...]

deve-se ressaltar que a Constituição consagra como direitos fundamentais as liberdades de associação, sindicalização e de expressão, consoante o disposto nos artigos 5º, incisos IV e XVII, e 8º, *caput*. A decisão do legislador democrático foi no sentido de que a contribuição sindical, criada no período autoritário do estado novo, tornava nula a liberdade de associar-se a sindicatos, visto que, de uma forma ou de outra, o empregado seria obrigado a financiá-los. A propósito, cito outro trecho da exposição de motivos, verbis: “Não se pode admitir que a contribuição sindical seja imposta a todos os integrantes das categorias econômicas e profissionais e, ao mesmo tempo, que a Carta Magna determine que ninguém é obrigado a se filiar ou se manter filiado a entidade sindical”.

No que diz respeito à liberdade de expressão, é consabido que entidades sindicais frequentemente se engajam em atividades políticas, lançando e apoiando candidatos, conclamando protestos e mantendo estreitos laços com partidos políticos. Ocorre que o discurso político é o núcleo por excelência da liberdade de expressão. Ao exigir que indivíduos financiem atividades políticas com as quais não concordam, por meio de contribuições compulsórias a sindicatos, o regime anterior certamente vulnerava a garantia fundamental da liberdade de expressão, protegida pelo art. 5º, IV, da Constituição.

A tradição sindical brasileira, portanto, até a introdução da Lei nº 13.467/2017, era a manutenção do sistema sindical por meio de contribuições compulsórias dos trabalhadores, filiados ou não aos sindicatos, as quais eram previstas na legislação e nas normas coletivas da categoria.

A cobrança compulsória da contribuição sindical de todos os trabalhadores formais proporcionou a criação de inúmeras entidades sindicais, com categorias cada vez mais específicas dentro da base territorial, as quais, muitas vezes, detinham pouca representatividade. Segundo Campos, em dezembro de 2016, havia 10,8 mil sindicatos de trabalhadores oficialmente registrados no Brasil, dos quais não menos que 80,4% têm sua base territorial restrita a um município ou pequenos municípios, circunstância que evidencia a existência de problemas na representação e defesa dos trabalhadores, sobretudo considerando a taxa de filiação

10 O documento pode ser acessado pelo endereço <http://www.stf.jus.br/portal>

em torno de 16,2%¹¹ (ou 17,3 milhões de sindicalizados, em um total de 107,2 milhões de trabalhadores). Com uma taxa de filiação baixa, não há como deixar de concluir que a contribuição compulsória era essencial para a manutenção de sindicatos com poucos filiados, situação que também indica problemas de representatividade (CAMPOS, 2016).

Nesse sentido, Carvalho Neto (2009, p. 132-133), ao analisar a estrutura sindical brasileira, aduz que “pequenos sindicatos não conseguem prover recursos mínimos para estruturar-se no sentido de bem representar sua base, faltando-lhes o que se poderia chamar de economia de escala”. Analisa, ainda, o autor, que a proteção dos sindicatos por meio do modelo corporativista, com a manutenção da unicidade sindical obrigatória e da contribuição sindical (imposto sindical) não é benéfico para a ação sindical, porquanto reforça “a tendência histórica de baixa representatividade dos sindicatos brasileiros” (CARVALHO NETO, 2009, p. 130). Com efeito, tanto a unicidade sindical obrigatória, quanto a contribuição sindical, continuam viabilizando a “perpetuação de sindicatos ‘de carimbo’, ou seja, sem qualquer representatividade” (CARVALHO NETO, 2009, p. 130). Isto porque, a circunstância da contribuição sindical ser recolhida de todos os trabalhadores formais do país, associados ou não do sindicato, “faz com que sindicatos, federações e confederações fantasmas ‘representem’ esses trabalhadores, independente do fato de estes o desejarem e de terem pouquíssimos sócios, já que não pode haver outra opção” (CARVALHO NETO, 2009, p. 130), em razão da imposição da unicidade sindical. Conclui o autor que:

o casamento da unicidade sindical obrigatória e do imposto sindical é inimigo de morte da representatividade do sindicalismo brasileiro. Não raramente os sindicatos atuantes se deparam com um obstáculo legal ao buscar representar trabalhadores de empresas terceirizadas, já que estes, muitas vezes contra sua vontade, são representados formalmente por sindicatos fantasmas (CARVALHO NETO, 2009, p. 130).

Contribuição Sindical

Criada na época do Estado Novo, foi denominada inicialmente de imposto sindical, posteriormente o nome foi alterado para contribuição

¹¹ Taxa de sindicalização (apenas assalariados) no período de 2012-2014 – conforme citado no texto de André Gambier Campos, fonte : Dados de AIAS/IC+wss, OECD e ILO.

sindical. Com caráter compulsório, como um tributo, tinha por objetivo criar uma fonte de recursos para os sindicatos. Segundo analisa Amauri Mascaro do Nascimento (2009, p. 350), era:

a principal receita do sindicato, instituída pela Constituição de 1937, coerente com a concepção publicística que inspirou a organização sindical corporativista que conferiu aos sindicatos o poder de impor contribuições e exercer funções delegadas de Poder Público.

A base de incidência, as pessoas obrigadas ao recolhimento, seus critérios de recolhimento e a distribuição estão previstas nos arts. 578 a 610 da CLT.

A Constituição Federal de 1988, apesar de ter garantido a liberdade sindical, não a extinguiu, tampouco afastou seu caráter compulsório. A Lei nº 13.467/2017 também não extingue a contribuição, apenas altera sua natureza, que agora passa a ser facultativa. Importante destacar, quanto à nova lei, que ela atende às exigências da OIT a respeito das contribuições estabelecidas pelos sindicatos. Conforme destacou o Ministro Alexandre de Moraes no seu voto quando analisou a ADI 5794, o Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, considera que a contribuição obrigatória contraria o direito de liberdade de associação, esclarecendo que a extinção da contribuição compulsória atende às convenções e aos princípios da OIT¹².

Unicidade sindical e a pluralidade sindical

Unicidade sindical significa a existência de um único sindicato representativo dos trabalhadores, seja por empresa, seja por profissão ou por categoria profissional, em decorrência de determinação legal. A legislação dá os contornos da estrutura sindical a ser observada, vedando a existência de sindicatos concorrentes (DELGADO, 2015).

A pluralidade sindical significa dizer que na mesma base territorial podem coexistir mais de um sindicato representando a mesma categoria de trabalhadores. Importante notar que a pluralidade pode ocorrer tanto na base sindical como na cúpula, quando existem diversas centrais sindicais, por exemplo. Pode ser total, quando atinge todos os níveis do siste-

¹² O documento pode ser acessado pelo endereço <http://www.stf.jus.br>

ma sindical, ou restrita, quando há permissão de pluralidade em alguns níveis (NASCIMENTO, 2009).

A diretriz da unicidade sindical não atende às exigências da OIT previstas, sobretudo, na Convenção 87, porquanto representa uma limitação à liberdade sindical. Muito embora a citada Convenção não faça referência expressa à pluralidade ou unicidade sindical, a adoção da pluralidade sindical é decorrência lógica do princípio da liberdade na fundação de sindicatos, expressamente prevista no seus arts. 2 e 3¹³.

Assim, o sistema do pluralismo prepondera na maioria dos países ocidentais como a França, EUA, Alemanha. Destacando-se que em alguns países, como na Alemanha, a unidade prática de sindicatos que resulta da experiência histórica, voluntariamente construída, e não imposta por lei, está em plena consonância com a liberdade sindical prevista na Convenção 87 da OIT. Nesse passo, importante destacar a distinção entre unicidade e unidade sindicais. A primeira (unicidade) diz respeito à exigência do sistema jurídico de determinado país em constituir um sindicato único. A segunda (unidade), diz respeito ao movimento espontâneo dos sindicatos na sua estruturação de modo a formar um sindicato único, não havendo qualquer imposição legal (DELGADO, 2015). A respeito do assunto, interessante é a abordagem de Russomano (2002, p. 74), quando refere que:

No regime da unicidade sindical, a liberdade do trabalhador ou do empresário reduz-se àquela opção singela e cortante: ingressar, ou não, no sindicato único.

No regime de pluralidade sindical, ao contrário, o trabalhador tem o privilégio de escolher, entre diferentes sindicatos, aquele que melhor afine com suas ideias e aspirações, bem como, se for o caso, de dissentir dos sindicatos existentes e fundar outros sindicatos, amparado na minoria dissidente, uma vez preenchidos os requisitos da lei local.

13 <https://www.diap.org.br/images/stories/OIT/convencao087.pdf>. Art. 2 - Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas. Art. 3 - 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação. 2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Ainda, acentua o doutrinador que:

o sindicato único imposto e o sindicato único voluntariamente construído, conscientemente desejado, podem ter a mesma aparência e o mesmo colorido. Não têm, entretanto, o mesmo conteúdo. Dentro de um pode estar a morte do sindicalismo. Dentro do outro pode estar a vida integral desse esplêndido movimento associativo, essência à libertação definitiva do trabalhador como homem e como trabalhador (RUSSOMANO, 2002, p. 74).

O Brasil, por força da legislação vigente, adota a unicidade sindical. A legislação veda a criação de mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial, contudo não veda o seu desmembramento em razão da dissociação de categorias¹⁴. Assim, amparado na legislação, ao longo dos anos inúmeras categorias que agrupavam atividades similares ou conexas foram se transformando em categorias e sindicatos específicos. Como consequência, em 2018, havia no Brasil, segundo consulta feita ao CNES (Cadastro Nacional de Entidades Sindicais), 11.578 sindicatos, 424 federações e 36 confederações de trabalhadores¹⁵.

A evolução legislativa promovida pela Lei nº 13.467/2017

Em novembro de 2017 foi inserida no sistema a Lei nº 13.467/2017, a qual alterou inúmeros dispositivos da CLT, inclusive aqueles relativos às contribuições devidas aos sindicatos. Antes da alteração legislativa, as receitas dos sindicatos eram retiradas da contribuição confederativa, contribuição assistencial, contribuição sindical e mensalidade.

A contribuição confederativa, prevista no art. 8º da Constituição Federal, é devida pelos associados ao sindicato. A contribuição assistencial, prevista no art. 513, “e”, da CLT, deve estar aprovada por convenção ou acordo coletivo e, inicialmente, poderia abarcar toda categoria, salvo se apresentada oposição, posteriormente, a jurisprudência, como já referido, a restringiu aos associados aos sindicatos. É descontada em folha, podendo ser parcelada ao longo do ano. A contribuição sindical, também chamada de imposto sindical, obrigatória, prevista nos arts. 578 e 610 da CLT, era devida por toda categoria. Recolhida

14 Art. 516 da CLT: Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial.

15 DIEESE, Nota técnica nº 200, 2018

uma vez por ano, corresponde à remuneração de um dia de trabalho do empregado, ou 30% do maior valor de referência para os agentes ou trabalhadores autônomos e para os profissionais liberais e para os empregadores, corresponde à importância proporcional ao capital social da empresa. A distribuição do valor arrecadado ocorre na forma prevista no art. 589 da CLT:

Art. 589. Da importância da arrecadação da contribuição sindical serão feitos os seguintes créditos pela Caixa Econômica Federal, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho:

§ 1º O sindicato de trabalhadores indicará ao Ministério do Trabalho e Emprego a central sindical a que estiver filiado como beneficiária da respectiva contribuição sindical, para fins de destinação dos créditos previstos neste artigo.

§ 2º A central sindical a que se refere a alínea b do inciso II do caput deste artigo deverá atender aos requisitos de representatividade previstos na legislação específica sobre a matéria.

I - para os empregadores:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;
- b) 15% (quinze por cento) para a federação;
- c) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo;
- d) 20% (vinte por cento) para a 'Conta Especial Emprego e Salário'

II - para os trabalhadores

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente
- b) 10% (dez por cento) para a central sindical
- c) 15% (quinze por cento) para a federação;
- d) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e
- e) 10% (dez por cento) para a 'Conta Especial Emprego e Salário'¹⁶

As mensalidades associativas, voluntárias e, via de regra, previstas nos estatutos, correspondem às parcelas mensais devidas somente pelos trabalhadores associados às entidades. Constituem o patrimônio das associações sindicais, conforme art. 548, letra b, da CLT.

A partir da nova legislação, toda e qualquer contribuição pode ser realizada somente se autorizada previamente pelo empregado. Essa alteração, de acordo com os dados do Dieese acarretou a queda da arrecadação da contribuição sindical do mês de abril de 2018, comparada à de abril de 2017, na ordem de 90%. De acordo com a entidade, o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical imporá aos sindicatos perda

16 www.planalto.gov.br

média de receita de cerca de 35%, sendo que no caso de várias federações e confederações, a perda se aproxima dos 100%. Segundo essa análise:

Em 2018, 1.391 entidades (20% do total) não receberam recursos referentes à Contribuição Sindical. Dessas, 11% haviam arrecadado mais de R\$ 100 mil em 2017 e foram, dessa forma, profundamente afetadas pela reforma trabalhista. Entre aquelas que recolheram recursos relativos à Contribuição Sindical em 2018, 3.309 (48% do total) receberam menos de 10% da receita do ano anterior; 1.072 (15% do total) receberam entre 10% e 20% da receita de 2017; e 482 (7% do total), entre 20% e 30% da receita também de 2017. Juntas, representam, portanto, quase 70% das entidades sindicais cadastradas na CEF¹⁷. Por outro lado, 98 entidades – cerca de 1,3% do total – receberam mais recursos do que obtido no ano anterior. Esses dados revelam que a queda na receita oriunda da contribuição sindical imposta pela lei 13.467/2017 afetou a imensa maioria das entidades laborais. Há, contudo, diferentes patamares de perdas, cujo grau de asfixia financeira está condicionado ao nível de dependência de cada uma das entidades em relação à contribuição sindical¹⁸.

As entidades sindicais, que por décadas aproveitaram a fonte de financiamento, sem questionar, de uma ora para outra estão privadas dessa verba. Tal circunstância, sem dúvida, inviabilizou a continuidade de inúmeros sindicatos, sobretudo aqueles com pouca representatividade. Contudo, não podemos deixar de considerar que tais entidades, enquanto beneficiárias de uma legislação que desde o início teve por objetivo de controlá-las, não se preocuparam em alterar a lei ou buscar outras fontes de financiamento. Pelo contrário, conforme a análise da História do Direito Coletivo do Trabalho feita por Ferrai, Nascimento e Martins Filho (2009), acima já referida, na época da elaboração da Constituição Federal de 1988, os sindicalistas eleitos deputados se preocuparam em manter as limitações do sistema sindical à autonomia da vontade, dentre elas, o financiamento compulsório de suas entidades sindicais.

A retirada da contribuição sindical obrigatória e, o fechamento de inúmeras entidades, por falta de viabilidade financeira, expõe a fragilidade financeira e de representatividade do nosso sistema sindical. Nessa linha, interessante é a análise de Campos (2016, p. 16) quanto aos “dilemas sindicais”, ao afirmar que é marcante “a comparação entre o número de traba-

17 CEF – Caixa Econômica Federal.

18 Nota Técnica Número 200 Dezembro 2018.

lhadores na base dos sindicatos e o daqueles que são efetivamente sindicalizados”. O número de sindicalizados em áreas urbanas é 6,7 vezes menor que os trabalhadores existentes na base dos sindicatos nas áreas urbanas e 4,4 vezes inferior nas zonas rurais, sendo que, em média no Brasil,

um sindicato tem apenas 1,6 mil trabalhadores associados, e isto é 6,2 vezes menor que a quantidade de trabalhadores em sua base. Mesmo considerando que tal sindicato representa e age em nome de todos os trabalhadores de sua base e não apenas aqueles que são filiados, há preocupações óbvias sobre a representação e a ação que pode ser assegurada.

[...]

Nota-se então que há uma grande maioria dos sindicatos que reúne poucos recursos para custear sua organização e sua mobilização. Isto, de certa maneira, é outro indício dos possíveis problemas de representação e defesa dos trabalhadores, resultantes da presente estrutura sindical (CAMPOS, 2016, p. 17).

Nesse sentido, Russomano (2002, p. 34), ao analisar a possibilidade de extinção da contribuição sindical em razão de projeto de lei em tramitação com tal intuito, refere que aqueles sindicatos que não conseguirem adequar seus orçamentos à nova realidade retratam os que não têm base operacional, tampouco representatividade:

[...] está em tramitação no Congresso Nacional – já aprovado pela Câmara dos Deputados – projeto de lei que extingue a contribuição sindical. Fá-lo, porém, paulatina e progressivamente, no prazo de três anos, dando tempo a que os sindicatos (que em sua maioria, vivem daquela contribuição) possam ajustar seus orçamentos à nova realidade. E se não puderem fazer será porque não possuem base operacional, nem substância representativa para continuarem funcionando, com o extraordinário poder, que ninguém contesta aos sindicatos, de representantes exclusivos dos interesses gerais e abstratos da categoria e dos interesses particulares e concretos de seus associados.

Faltou, ao movimento operário, a visão mais ampla de que não existe liberdade com financiamento facilitado pelo Estado por meio da disciplina legal, pois, assim que este retira seu apoio, com a revogação ou alteração da lei, como ocorreu no caso, ocorre a inviabilização do seu funcionamento. Interessante a análise de Lomanto Queiroz da Cunha et Al. (2018, p. 2) ao referirem que:

a maioria dos sindicatos no Brasil, ao longo de décadas se acomodaram com a contribuição sindical obrigatória, fato este que se comprova com o boom que se deu com a criação de inúmeros sindicatos em todo país chegando a mais de 17 (dezesete mil)¹⁹ unidades de representação de classe seja pela classe dos trabalhadores e/ou dos empregadores, onde a luz do sistema capitalista tornou-se um negócio rentável e um dos mais lucrativos devido ao repasse do FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador, perdendo assim, a sua verdadeira essência que é a luta por melhores condições de vida das classes trabalhadoras e o bem-estar social dos seus associados.

Importante destacar, relativamente à Lei nº 13.467/2017, é que ela não alterou a estrutura das entidades associativas, as quais são compostas por Sindicatos, Federações, Confederações e Centrais Sindicais, estas somente reconhecidas formalmente em 2008, com a Lei nº 11.648/2008. Contudo, promoveu alterações nos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602, todos da CLT, colocando fim a contribuição sindical obrigatória, como já referido. Ainda acrescentou o art. 611-A, que estabeleceu que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho possuem prevalência sobre a lei quando dispuserem a respeito dos temas previstos nos incisos I a XV, consagrando a tese do “negociado sobre o legislado”. Incluiu também o § 3º ao artigo 8º o qual estabelece que no exame das normas coletivas a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico e limitará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Os elementos essenciais do negócio jurídico se referem à capacidade das partes, vontade livre e forma prescrita ou não defesa em lei. Assim, o novo verbete, ao estabelecer que somente tais elementos possam ser objeto de análise da Justiça do Trabalho, rechaçou a possibilidade do Judiciário Trabalhista analisar o conteúdo das normas coletivas²⁰.

Considerações finais

A economia, via de regra, se preocupa com o funcionamento dos mercados, encarando o trabalho humano como um recurso. Contudo,

19 Em 2016, segundo o Ministério do Trabalho, de acordo com base de dados do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES), existiam no Brasil 16.491 organizações de interesses econômicos e profissionais.

20 A legislação citada está disponível em www.planalto.gov.br

como vimos, o pensamento econômico evoluiu, sendo que alguns teóricos passaram a reconhecer que o sistema capitalista é injusto se encarado sob o ponto de vista do trabalhador, na medida em que não possuem poder de determinar o valor da sua força de trabalho, pois não possuem poder de barganha, já que ingressam no mercado por questões de sobrevivência.

De acordo com essa linha de pensamento não há equidade na relação entre capital e trabalho. Contudo, tal equidade deve ser perseguida, porquanto com ela pode se alcançar a justiça social. Dentro desse contexto os sindicatos aparecem como entidades que podem viabilizar esse equilíbrio, reduzindo a desigualdade existente no sistema. Em termos práticos, a preocupação com as condições de trabalho e dos trabalhadores resultou na criação da OIT, entidade instituída com o objetivo de tratar das questões relacionadas aos valores e princípios comuns pertinentes ao trabalho a nível internacional. Dentre as Convenções aprovadas, a de nº 87, tem especial relevância, pois consagra a liberdade de associação e exige que os signatários promovam a proteção do direito de sindicalização.

O Brasil é membro fundador da OIT, mas não é signatário da Convenção 87. A legislação a respeito da estrutura e funcionamento dos sindicatos brasileiros foi promulgada em 1943, antes, portanto, da aprovação da referida Convenção, ocorrida em 1948. Nossa legislação, naquela época, atendeu às necessidades do mercado interno recém emergente, não se coadunando com os preceitos da Convenção, pois não consagrava a liberdade sindical nos termos nela definida, com liberdade na formação, atuação, e no direito de filiação (pelo contrário, controlava a criação, com o registro e o sindicato único, a administração, atribuindo às entidades sindicais, ainda, funções semi públicas). O entendimento era de que a liberdade sindical plena não atendia às necessidades da economia nacional. A Constituição Federal de 1988 mudou tal concepção, estabelecendo a plena liberdade de associação e de fundação do sindicato, mantendo, no entanto, a diretriz da unicidade sindical e as contribuições previstas em lei. Assim, a então nova norma constitucional manteve a tradição anterior de limitar a liberdade sindical.

A manutenção da contribuição sindical compulsória combinada com a unicidade sindical provocou, ao longo dos anos, a criação de inúmeros sindicatos, cada vez mais específicos e, muitas vezes, sem representatividade. O montante arrecadado por meio da contribuição sindical e que era distribuído entre todas as entidades associativas, nos percentuais defini-

dos em lei, era suficiente para manter todas as associações. Esse cenário começa a mudar em 2017, com a aprovação da Lei nº 13.467 a qual altera inúmeros artigos da legislação trabalhista, entre os quais o da contribuição sindical. A partir da nova lei a contribuição sindical perde seu caráter compulsório, passa a ser facultativa e pode ser cobrada somente dos filiados, desde que por estes autorizados. A alteração provocou a inviabilização financeira de inúmeras entidades associativas, sobretudo aquelas com pouca representatividade, dependentes que eram da referida contribuição, conforme apontado pela Nota Técnica nº 200 do Dieese.

Com a introdução da Lei nº 13.467/2017, o sistema legal brasileiro parece se aproximar mais das diretrizes da Convenção nº 87, porquanto limitou as contribuições aos filiados do sindicato e ainda valorizou autonomia das negociações coletivas.

O fim da contribuição sindical obrigatória, sem qualquer regra de transição, ocasionou a inviabilidade financeira de inúmeras associações, pressionando tais entidades a buscar soluções imediatas para sobreviverem, seja na captação de mais associados, seja na fusão de sindicatos. Estamos ainda na fase de adaptação do sistema às novas regras, afinal de contas a lei anterior vigorou por mais de setenta anos nos mesmos moldes e, naturalmente, as entidades associativas se acomodaram ao longo dos anos com os seus termos. No entanto, com a nova lei, se abre um novo caminho para todo o sistema, com oportunidade de fortalecimento das relações entre sindicato e trabalhadores, já que o negociado tem prevalência sobre o legislado. As entidades sindicais deverão convencer a categoria a se associar e manter associado, demonstrando o seu comprometimento na busca de melhores condições de trabalho. Dentro desse cenário, impõe-se que seja perseguida a troca da legislação para permitir a pluralidade sindical, garantindo aos trabalhadores a possibilidade de opção pela entidade que melhor atenda aos seus anseios enquanto categoria profissional.

O desenvolvimento econômico depende da existência da equidade entre capital e trabalho, sendo que os sindicatos são protagonistas na busca de tal equilíbrio, para tanto, devem perseguir a liberdade plena, tal como definida na Convenção nº 87 da OIT. Afinal de contas, “garantir a liberdade de associação e negociação coletiva pode contribuir bastante para promover a eficiência do mercado de trabalho e o melhor desenvolvimento econômico”²¹.

²¹ Banco Mundial: World Development Report, 2004

Referências

- BANCO MUNDIAL. **World Development Report**, 2004.
- BOBBIO, N.; MATTEUCCI, N., PASQUINO, G. **Dicionário de Política**. Brasília: UnB, 1992.
- CAMPOS, A. G. **Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo?** 2016. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_22_62. Acessado em 07/11/2019.
- CHANG, H.-J. **Economia: modo de usar**. São Paulo: Portfolio/Penguin, 2015.
- COSTA, R. M. **Uma abordagem evolucionária de sistemas de relações de trabalho: o processo de co-evolução entre tecnologias e as instituições do trabalho**. [Tese de Doutorado]. Porto Alegre: UFRGS, 2014.
- CUNHA, L. Q. et Al. A modernização sindical no Brasil e a luta pela sobrevivência das classes representativas em pleno século XXI. **Revista Jurídica, Paripiranga**, v. 1, n. 2, pp. 2-10, 2018.
- DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2015.
- DOWBOR, L. **A era do capital improdutivo**. São Paulo: Autonomia Literária, 2018.
- FERRAI, I.; NASCIMENTO, A. M.; MARTINS FILHO, I. G. S. **História do Trabalho do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2002.
- FONSECA, P. C. D. **Vargas: o capitalismo em construção**. São Paulo: Brasiliense, 1989.
- HORN, C. H. **Ensaio sobre os Sindicatos e Reforma Sindical no Brasil**. São Paulo: LTR, 2009.
- KAUFMAN, B. E. **The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA**. Geneva/SW: International Labour Office, 2004.
- MOLIN, N. D. Lugares da História do Trabalho. **Revista Latino-Americana de História**, v. 1, n. 3, pp. 402-403, 2012.

NASCIMENTO, A. M. **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo: LTR, 2009.

CARVALHO NETO, A. A reforma da estrutura sindical brasileira: pressupostos mais do que necessários. In: HORN, C. H.; SILVA, S. G. C. L. (Orgs.). **Ensaio sobre os Sindicatos e Reforma Sindical no Brasil**. São Paulo: LTR, 2009. Pp. 126-145)

OFFE, C.; HINRICHS, K. Economia Social do Mercado de Trabalho: diferencial primário e secundário de poder. In: OFFE, C. (Org.). **Trabalho & Sociedade: problemas estruturais e perspectiva para o futuro da sociedade do trabalho**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1985.

PAIVA, C. Á. N.; CUNHA, A. M. **Noções de Economia**. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2008.

RUSSOMANO, M. V. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SUSSEKIND, A. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

VIANNA, S.; SUSSEKIND, A.; MARANÃO, D. **Instituições do Direito do Trabalho**. 2 Vols. São Paulo: LTR, 1994.

A REESTRUTURAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES DOS TRABALHADORES: REFORMA TRABALHISTA E INDÚSTRIA 4.0

Élido Martins Costa Moreira
Cássio da Silva Calvete

Introdução

A Quarta Revolução Industrial, também chamada de Indústria 4.0, pretende uma grande quebra de paradigmas na sociedade, alterando de forma substancial a nossa maneira de viver, trabalhar e a forma como nos relacionamos, algo totalmente inovador e diferente de tudo o que já foi vivenciado pela humanidade (SCHWAB, 2017). Os avanços tecnológicos trarão mudanças imprevisíveis e, juntos com elas, oportunidades e ameaças aparecerão. Assim, as relações trabalhistas também passarão por transformações, sendo necessário que os trabalhadores se organizem de alguma forma em busca das melhores condições de trabalho (KREIN, 2018).

Iniciaremos o estudo abordando as mudanças nas formas de organização do processo de produção, assim como as possíveis alterações nas relações de trabalho, a partir da Indústria 4.0, uma vez que, dentro desse contexto de transformações tecnológicas, insere-se a “economia de bico”, que se subdivide em duas formas de trabalho: “crowdwork” e o trabalho “on-demand”, que envolvem, respectivamente, execução de atividades em plataformas online e atividades laborais tradicionais, conforme demanda pelos aplicativos (OITAVEN, CARELLI e CASAGRANDE, 2018). Assim, novas relações de trabalho surgem, com possibilidade de cadastramento por aplicativos, como, por exemplo, Uber, iFood e Rappi. Contudo, ocorre um enfraquecimento da representatividade sindical por não haver uma entidade que acolha esses trabalhadores.

O objetivo desse trabalho é abordar as mudanças enfrentadas pelas organizações sindicais com o advento da Lei nº 13.467/2017 e a chegada da Quarta Revolução Industrial. As medidas trazidas pela chamada reforma trabalhista têm como objetivo transformar as condições institu-

cionais para redefinir o papel do Estado, reorientando o desenvolvimento econômico brasileiro para um viés neoliberal (KREIN, 2018).

Para consolidar esta transformação, é necessário que se criem as condições institucionais para a diminuição estrutural dos custos de produção, elemento fundamental para a valorização do capital empregado. Nesse contexto se enquadra o enfraquecimento dos movimentos sociais e, no universo trabalhista, dos movimentos sindicais (KREIN, 2018; LOPES, 2018; REIS 2017).

O que se observa é a busca pela fragilização do movimento sindical, historicamente responsável por inúmeras conquistas e que, ao longo de muitas décadas, trouxe mais equilíbrio na relação entre empregados e empregadores (FARIA e COSTA JUNIOR, 2018; KREIN, 2018). Desde o século XIX, as organizações de trabalhadores, posteriormente conhecidas como organizações sindicais, têm tido fundamental importância para a construção de uma sociedade civilizada e democrática (ALMEIDA, 1989; GOHN, 1995). A estrutura sindical no Brasil evoluiu para ser hoje caracterizada pela unicidade nas entidades de base e pluralidade nas entidades de cúpula (GOHN, 1995). Em que pese esta estrutura dificulte a capacidade de ação coletiva e a unidade política para a busca da defesa dos direitos trabalhistas, ainda assim ela é responsável pela construção das principais garantias e conquistas dos trabalhadores no país (GALVÃO e TEIXEIRA, 2018).

Durante a década de 90, após a redemocratização, o Brasil passou por um processo de abertura comercial, com a entrada de novos padrões tecnológicos e a competitividade do comércio globalizado, trazendo, conseqüentemente, a necessidade de mudanças nas estratégias das empresas, influenciando na gestão interna e nas relações de trabalho (COMIN e CASTRO, 1998). Com a queda das tarifas de importação, aumentou a concorrência interna, o que fez com que a indústria tivesse que se reestruturar, com o enxugamento de quadros, as terceirizações, subcontratações e a reorganização do processo produtivo, ao mesmo tempo em que o mundo passava por uma severa recessão (CARDOSO, 1999; CASTRO, 1997; COMIN e CASTRO, 1998).

No contexto da década de 90, a luta sindical deixa de ser apenas pela valorização dos salários, passando a ser mais focada no ajuste de mínimos instrumentos que garantam alguma forma de estabilidade provisória. Assim, as formas mais agressivas de negociação foram

dando lugar a uma postura mais conciliatória, visando a autopreservação da representação e dos próprios empregados (COMIN e CASTRO, 1998; RODRIGUES, I. J. 1999).

Em meados da década de 2000, o Fórum Nacional do Trabalho debateu questões relativas às reformas sindical e trabalhista. O fórum buscava ser instrumento de debate e conciliação entre o Estado e a sociedade civil organizada, buscando estruturar propostas de mudanças na legislação (ALMEIDA, 2007). As entidades sindicais, especialmente a Central Única dos Trabalhadores (CUT), considerando as transformações ocorridas até então, pretendiam o fortalecimento das organizações de trabalhadores e de empregadores em todos os níveis e âmbitos de representação, a possibilidade de existência de entidades sindicais independentes em qualquer nível de representação, a organização de trabalhadores e de empregadores por setor econômico e ramo de atividade econômica, o estabelecimento de critérios objetivos para o reconhecimento de representatividade das entidades sindicais, a garantia de prerrogativas sindicais às entidades que cumprissem os requisitos estabelecidos em lei, a definição de garantias eficazes de proteção à liberdade sindical e de prevenção de condutas antisindicalistas (ALMEIDA, 2007).

Questões políticas impediram que a maioria das propostas apresentadas pelo fórum fossem adiante. Com a crise econômica vivenciada ao longo dos últimos anos, as consequências políticas foram ainda mais nocivas à classe trabalhadora, culminando com o processo de Impeachment do Governo Dilma, a Reforma Trabalhista e a eleição de um governo comprometido com o desmantelamento das proteções estatais aos direitos e garantias aos trabalhadores (KREIN, 2018).

Nesse passo, estudaremos o papel dos sindicatos desde o aparecimento do “novo sindicalismo” na defesa dos direitos dos trabalhadores e sua participação na construção política e democrática, retratando as peculiaridades do Fórum Nacional do Trabalho, bem como a reforma trabalhista, com ênfase nas alterações referentes aos sindicatos, sobretudo, na sua capacidade de financiamento.

Todo este contexto político, combinado com a flexibilidade do emprego em razão da desregulamentação do mercado de trabalho, assim como do surgimento da economia “compartilhada”, traz novos desafios para classe trabalhadora. Portanto, procuraremos demonstrar, através da experiência internacional, as consequências e as lutas enfrentadas pe-

los trabalhadores diante das reformas semelhantes. Para tanto, selecionamos dois países da América Latina (México e Chile) e dois da Europa (Alemanha e Itália) para destacarmos as mudanças realizadas nas legislações trabalhistas. Por fim, levando em consideração as peculiaridades do movimento sindical brasileiro, analisando o que já se observou em situações semelhantes em outros países, tentaremos vislumbrar possibilidades de reorganização para que os trabalhadores sigam lutando por melhores condições de trabalho.

Mudanças nas formas de organização do processo de produção: Indústria 4.0

Ao longo do desenvolvimento da humanidade, sempre houve o temor de que as transformações tecnológicas colocassem em risco a necessidade do trabalho humano e promovesse desemprego em massa (CHAHAD, 2017), isso porque a introdução de novas tecnologias costuma ter impactos sobre a estrutura ocupacional e as relações de trabalho, podendo levar à extinção de algumas ocupações e à criação de outras (LI, 2016).

Sabemos, no entanto, que não é a primeira vez que a inovação tecnológica e as consequências da adoção de novas tecnologias, no trabalho, ocupam um lugar destacado no debate público (CALDAS, 2017). Após as grandes transformações tecnológicas, hoje a Quarta Revolução Industrial é anunciada pela Indústria 4.0 cuja caracterização diz respeito às principais inovações atinentes à automação, controle e tecnologia da informação, aplicadas aos meios de produção (AMORIM, 2017).

A Quarta Revolução Industrial é precedida pela Primeira Revolução Industrial, iniciada por volta de 1780, na Inglaterra, quando houve o aprimoramento das máquinas a vapor e a criação do tear mecânico. A Segunda, foi caracterizada pela produção e utilização em massa da energia elétrica, dos motores elétricos e dos combustíveis fósseis. Já a terceira Revolução Industrial se caracterizou pelos avanços da eletrônica, dos sistemas computadorizados e da robótica para manufaturas (AMORIM, 2017).

Esse novo modelo de produção é orientado pela descentralização do controle dos processos e uma grande disseminação de dispositivos “inteligentes” conectados, em toda cadeia de produção e de logística das fábricas. Com a implementação da inteligência artificial (IA), proporcionada pela avançada tecnologia empregada, o que se prevê é uma

grande transformação no mercado de trabalho e nas ofertas de mão de obra (GOMEZ, 2017).

A revolução tecnológica divide a opinião dos economistas. De um lado, defende-se que, embora muitos empregos sejam extintos, está surgindo uma demanda adicional de produtos e serviços movimentando e gerando renda para a economia (CHAHAD, 2017). Nesse sentido, a solução que se vislumbra, para resolver os problemas gerados pela revolução tecnológica, é, à luz da teoria da compensação, investir em outros setores, criando novos empregos, como uma forma de buscar equilíbrio pela destruição de alguns postos de trabalho. Com mais ou menos sofisticação, os economistas clássicos argumentam que existem outros fatores que compensam a extinção de emprego verificada no curto prazo e que repõe os níveis de emprego no longo prazo (CALDAS, 2017).

Em 2013, Frey e Osborne realizaram um estudo no qual eles classificaram 702 ocupações existentes nos EUA no intuito de tentar estimar a sensibilidade do emprego ao avanço da computação. Em outras palavras, o que se pretendia era verificar o risco e a susceptibilidade dessas ocupações à automação num futuro próximo. Os resultados foram alarmantes: o estudo apontou que 47% dos trabalhadores americanos ocupam funções passíveis de serem substituídas por algoritmos e computadores nos próximos 25 anos (FREY e OSBORNE, 2013)

Esse estudo recebeu críticas no sentido de que o avanço tecnológico se propõe a automatizar tarefas, não todas as tarefas que configuram uma função. Além disso, atividades atinentes a ocupações de rotina e não-rotina dificilmente serão automatizadas, sem contar o fato de que um cargo específico é desempenhado em lugares diferentes, por pessoas diferentes e de maneiras diferentes. Por fim, há restrições éticas, aspectos legais e morais que limitam ou reduzem o potencial de que esse processo ocorra abruptamente, deixando os trabalhadores desempregados (CALDAS, 2017).

Em 2016, Arntz, Gregory e Zierahn utilizaram dados sobre 21 países da OCDE e chegaram a resultados menos catastróficos que os anteriormente apresentados. Em vez de usarem como enfoque as ocupações, valeram-se da análise a partir das tarefas que compõem as ocupações. Os pesquisadores concluíram que, em média dos países selecionados, apenas 9% das ocupações se encontram em risco de serem automatizados, sendo que de 50% e 70% das ocupações têm baixo risco de automação. Destaca-se que esses trabalhadores não serão substi-

tuídos completamente pela automação, mas sim grande parte das suas tarefas têm risco de serem automatizadas, de modo que provavelmente as ocupações serão remodeladas e os empregados se adaptarão às novas tarefas (ARNTZ, GREGORY e ZIERAHN, 2016).

Arntz, Gregory e Zierahn (2016) não concordam que os avanços levarão ao desemprego em massa. Fundamentam sua visão levando em consideração que, para serem adotadas, as novas tecnologias são introduzidas de forma lenta e gradual em razão de fatores institucionais e legais, além dos possíveis prejuízos e custos trazidos junto com a implementação de questões digitais. Afora isto, existem questões éticas relacionadas, por exemplo, ao setor da saúde, em que, em algumas funções, dificilmente haverá a substituição do trabalho humano por máquinas (CHAHAD, 2017).

Os autores acima referidos apostam que a adoção das novas tecnologias gerará uma demanda líquida positiva, capaz de criar novos empregos com o surgimento de novos produtos e serviços trazidos pelo aumento da competitividade. Nesse sentido, os trabalhadores reagem ao processo tecnológico de uma forma relevante, adaptando conhecimentos técnicos visando o desempenho de tarefas que os equipamentos não podem realizar, necessitando, portanto, da complementação do trabalho realizado pelos humanos. O que se observa, desta forma, é a substituição de tarefas rotineiras por outras não rotineiras, ou seja, aquelas com maiores dificuldades de serem automatizadas (CHAHAD, 2017).

Conforme Chahad, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD), a seu turno, sustenta que não há razões para tanto alarde e que o risco massivo de desemprego tecnológico deve ser minimizado por três razões. A primeira delas tem a ver com a criação de novos empregos pela riqueza gerada pelas próprias tecnologias, gerando um crescimento econômico. Outra razão diz respeito ao conhecimento de senso comum cuja presunção é de superestimação do papel destruidor da tecnologia, ignorando-se o fato de que o impacto sobre os empregos em função das novas tecnologias se dá de forma morosa e encontram obstáculos legais, econômicos, culturais, morais e sociais. Por fim, tendo como verdadeira a premissa anterior, não se leva em consideração o fato de que, muitas vezes, a tecnologia incide sobre aspectos do trabalho, como jornada ou organização, que promovem a produtividade, e não necessariamente elimina um emprego (CHAHAD, 2017).

Por outro lado, alguns estudos indicam que a Inteligência Artificial (IA) será apta a executar tarefas intelectuais e a se comunicar com humanos, deixando uma preocupação com a perda do monopólio do trabalho intelectual, que poderá implicar a substituição de cargos que antes somente eram ocupados por humanos. A possibilidade de aplicação extensiva da IA pode afetar massivamente os trabalhadores, criando uma “classe inútil”, que terá de buscar novos meios para viver (LI, 2016). Apesar dessa mão de obra liberada poder ocupar setores em expansão não só em serviços pessoais, como também em serviços criativos, muitos empregos no setor de serviço estão sendo substituídos por máquinas, deixando parcela da força de trabalho desempregada provisória ou definitivamente (LI, 2016).

Esse processo tecnológico poderá provocar uma mudança na estrutura de classes na sociedade, muito mais impactante que as revoluções anteriormente ocorridas, podendo fazer surgir uma nova classe social sem função econômica, isso porque, conforme os economistas Erik Brynjolfsson e Andrew McAfee (2011) afirmam em sua obra “**Uma corrida com a máquina**”, a IA está alcançando habilidades humanas muito rapidamente.

Com efeito, o impacto sobre a economia é profundo. Atualmente, o sistema econômico tem sua base na produção e no consumo; dessa forma, a camada social que ficará desempregada não poderá participar dos processos de produção, tampouco do consumo, restando questionamentos acerca da sustentabilidade desse novo modelo econômico e dos impactos disruptivos que a IA pode causar ao sistema político atual (LI, 2016).

Assim, as novas demandas adicionais lançadas pela revolução tecnológica podem não representar a recuperação dos empregos perdidos pelo fato de que a velocidade da criação de novos empregos não é suficiente para cobrir a da extinção, deixando um saldo negativo (LI, 2016; AMORIM, 2017). Nesse contexto, a diminuição dos postos de trabalho, o estímulo ao trabalho remoto e a baixa remuneração em face da grande oferta da força de trabalho dos trabalhadores dos novos modelos de negócios são fatores que concorrem para tornar insustentável as transformações positivas anunciadas para o mercado de trabalho em decorrência da Quarta Revolução Industrial (AMORIM, 2017).

A Indústria 4.0, em que pese gere riqueza e represente um desenvolvimento econômico pelo incremento da utilização da inteligência

artificial e da “internet das coisas”, desconstrói a relação direta que até então existia entre a demanda, a produção e a força de trabalho (AMORIM, 2017). Assim, não se sabe ao certo como, dentro dessa nova ordem econômica, serão integrados os trabalhadores (LI, 2016).

Nesse contexto, é importante verificar a influência da revolução tecnológica no direito do trabalho que tem suas raízes em um contexto socioeconômico diferente do que vivemos atualmente. O direito do trabalho não abrange todas as relações de trabalho (gênero), mas se destina a normatizar e a regular as relações de emprego (espécie) cujo caráter assimétrico tem como premissa fundamental a hipossuficiência do trabalhador frente ao empregador em razão da subordinação (OLIVEIRA e DORNELES, 2012).

Ao passo que o direito do trabalho visa a conferir mais estabilidade e segurança jurídica às relações, a realidade fática é altamente dinâmica, não sendo acompanhada pelo direito – que quase sempre dá uma resposta tardia às alterações sociais. Como consequência, muitas relações são reguladas pela jurisprudência. A resposta normativa sobre a terceirização, por exemplo, só veio depois da reforma trabalhista, antes era tratada por súmulas (OLIVEIRA e DORNELES, 2012).

Nesse sentido e, dentro desse contexto de transformações tecnológicas, insere-se a “economia de bico”, que se subdivide em duas formas de trabalho: “crowdwork” e o trabalho “on-demand”, que envolvem, respectivamente, execução de atividades em plataformas online e atividades laborais tradicionais, conforme demanda pelos aplicativos (OITAVEN, CARELLI e CASAGRANDE, 2018). Assim, novas relações de trabalho surgem, com possibilidade de cadastramento por aplicativos como, por exemplo, Uber, iFood e Rappi. Contudo, do surgimento desses novos postos de trabalho emerge a discussão acerca da caracterização da natureza jurídica da relação havida entre a empresa e os trabalhadores (OITAVEN, CARELLI e CASAGRANDE, 2018).

Na jurisprudência e na doutrina atuais, não há unanimidade no que diz respeito à existência ou não de subordinação – elemento essencial para caracterizar a relação de emprego. Assim, há uma dificuldade real de enquadramento dessas relações de trabalho na economia compartilhada, uma vez que, ao mesmo tempo em que não se reconhece a existência de vínculo de emprego, não se verifica o trabalho completamente autônomo, de modo que a solução que se vislumbra é a criação de uma

nova categoria, no intuito de conferir a proteção do direito do trabalho a esses trabalhadores (OITAVEN, CARELLI e CASAGRANDE, 2018)¹.

Entretanto, tampouco há consenso em relação à necessidade de criação de uma nova categoria, deixando a classificação desses novos postos em uma zona cinzenta. De toda sorte, há autores que defendem uma redefinição do conceito de emprego, a fim de evitar a exploração e degradação da dignidade da pessoa humana nas atividades desenvolvidas na economia de compartilhamento (OITAVEN, CARELLI e CASAGRANDE, 2018).

Nessa trilha, o direito do trabalho regula e normatiza as relações, sendo imprescindível sua atuação diante dessa nova conjuntura, porque, assim como o capitalismo se expandiu com a consolidação dos sistemas fordista e toyotista, é certo que as empresas incorporarão paulatinamente elementos dessa nova organização de trabalho. Além disso, a realidade é que os argumentos de liberdade e de empreendedorismo integram um discurso neoliberal que, ao fim ao cabo, visam a retirada do direito do trabalho (OITAVEN, CARELLI e CASAGRANDE, 2018) e o enfraquecimento da representatividade sindical por não haver ainda uma consciência de categoria desses trabalhadores.

A Lei nº 13.467, a reforma trabalhista, trazia o discurso de que era necessária a retirada e flexibilização de direitos para viabilizar a criação de novos postos de trabalho, assim como estabilidade jurídica e crescimento econômico. Contudo, há um verdadeiro contraste entre a lei e a realidade: o que se observa é um aumento da informalidade e maior precarização das relações, além da desvalorização dos sindicatos e dispensa de negociações coletivas (LAZZARIN, 2019).

O espaço para a negociação coletiva, antes da reforma, consolidava o princípio da promoção da melhoria da condição social, anunciado no caput do artigo 7º da Constituição Federal, no sentido de ampliação e adequação de direitos. Com o advento do artigo 611-A, porém, a reforma ampliou as exceções de direitos relativamente irrenunciáveis, lançando um rol meramente exemplificativo. Nesses termos, a nova lei diminui a atuação do Estado nas relações contratuais e negociações mediante representação do sindicato (DELGADO, 2017).

¹ Em 10/09/2019, o Parlamento do Estado da Califórnia, nos EUA, Estado onde nasceu a empresa UBER, aprovou lei que obriga as empresas de aplicativo que intermedeiam transporte de pessoas a registrarem os motoristas como empregados.

É importante enfatizar que os sindicatos são o meio para satisfazer os interesses dos trabalhadores. Nesse sentido, a associação profissional ou sindical tem duas dimensões: individual e coletiva. A primeira estabelece que o viés coletivo das negociações não pode suprimir totalmente a liberdade individual, nem as garantias dos seus associados. A segunda se vincula com o princípio da liberdade associativa, comumente conhecido como liberdade sindical, havendo uma intenção em democratizar a relação com os empregados (DORNELES, 2010). O direito individual de trabalho pressupõe assimetria na relação entre capital e trabalho. As entidades sindicais atuam buscando ampliação dos direitos individuais e coletivos (DIEESE, 2018).

O que se pode concluir é que o desenvolvimento tecnológico, da forma como está sendo introduzido na produção, vem gerando um grande impacto nas relações de trabalho e na economia, criando uma classe de trabalhadores sem a proteção do direito do trabalho e sem representatividade sindical por não constituírem uma categoria específica (OITAVEN, CARELLI e CASAGRANDE, 2018). Por fim, a Lei nº 13.467 dificulta a atuação dos sindicatos e conduz a um sistema insustentável em razão das restrições advindas da nova legislação trabalhista (YAMAMOTO, 2017; DIEESE, 2018).

Histórico recente das organizações sindicais no Brasil

Após os duros anos vividos durante a ditadura militar, o movimento sindical brasileiro viveu um momento crucial no final dos anos de 1970 (SANTANA, 1999). Com o processo de desgaste do regime vigente, os sindicatos começaram a ter papel importante no aprofundamento das lutas sociais que almejavam a redemocratização (COSTA, 2003; SANTANA, 1999). Os movimentos dos trabalhadores, durante este período, passaram a ganhar cada vez mais relevância nas lutas por importantes alterações no sistema corporativista das relações trabalhistas, conseguindo uma desvinculação dos sindicatos da tutela do Estado (COSTA, 2003).

Cumprir destacar a importância da atuação da chamada Igreja progressista, que aproximou os movimentos populares aos movimentos sindicais, transformando os bairros em locais de articulação operária. A iniciativa possibilitou a participação de trabalhadores ligados a grupos comunitários nos sindicatos, se opondo a diretorias consideradas mode-

radas e “pelegas” e criando novos conceitos e lutas na militância sindical, como a democracia de base, a autonomia sindical, comissões de fábricas (BOITO JR., 1991; TELLES, 1986).

Em fevereiro de 1980, houve o Encontro de João Monlevade com o intuito de criar uma identidade de estratégias, metas e princípios, que possibilitassem a alteração qualitativa na atuação sindical, bem como a democratização da estrutura sindical. A partir do encontro foram estabelecidos alguns princípios básicos da luta pela democratização (BOITO JR., 1991; MANCE, 2007). Em julho do mesmo ano, aconteceu o Encontro de São Bernardo, a partir do qual é ampliada a luta sindical, sendo levada a todos os locais possíveis, desde os locais de trabalho até os bairros, buscando conquistar maior força e unidade (BOITO JR., 1991).

Criou-se a ANAMPOS (IV Encontro Nacional da Articulação Nacional dos Movimentos Populares e Sindical), tendo como foco evitar o adiamento do Congresso Nacional da Classe Trabalhadora e o prosseguimento da luta pela criação da CUT “pela base”, ou seja, sem que houvesse a participação dos sindicatos da estrutura oficial (BOITO JR., 1991; MANCE, 2007; NORONHA, 1991).

O fortalecimento dos movimentos sindicais, com o passar dos anos, possibilitou o surgimento de centrais sindicais, que se tornariam protagonistas na coordenação das lutas dos trabalhadores no Brasil. O conhecido “novo sindicalismo” possibilitou a criação do sistema de representação, com uma forte tendência de combatividade sindical, com a consolidação das bases, o que viabilizou a grande quantidade de mobilizações e greves ao longo da década de 80 (BOITO JR., 1991; COSTA, 2003; NORONHA, 1991).

Nesse passo, o que as centrais sindicais buscavam, durante a Assembleia Constituinte, era a unicidade sindical para garantir a unidade, de maneira a impedir o fracionamento e aumentar o poder das reivindicações (BOITO JR., 1991; COMIN, 1994; OLIVEIRA, 1994). O texto final trouxe importantes mudanças, com o fortalecimento das organizações sindicais ao torná-las autônomas em relação ao Estado, ampliando suas receitas compulsórias, mantendo o monopólio de representação, ampliando o direito de sindicalização aos servidores públicos e estabelecendo mecanismos de representação no interior das empresas (ALMEIDA, 1989).

De uma maneira geral, o sindicalismo dos anos 90 adota uma postura defensiva, com negociações mais fragmentadas, no âmbito de

setores cada vez menores. A luta passa a ser por soluções capazes de atender a interesses de um setor específico, ou no limite das empresas, desconsiderando os interesses mais amplos da classe ou categoria profissional. Comprometidos com os interesses empresariais ou do setor que participam, os trabalhadores auxiliam a criar um ambiente desfavorável aos movimentos sindicais, favorecendo, ainda mais, a fragmentação sindical (GALVÃO, 1996). Esta nova postura sindical, voltada à sobrevivência, busca soluções negociadas e sem romper com a ordem capitalista (DRUCK, 1996).

O sindicalismo brasileiro, assim como acontece no mundo, perde poder de mobilização e organização, o que faz com que mudem as suas perspectivas, principalmente políticas. Movidos pela pressão do empresariado, passam por um processo de despolitização, agindo cada vez mais dentro do que determina o capitalismo. Diante desta nova forma de atuação, acabam não conseguindo se constituir numa força capaz de lutar pela reconstrução da identidade da classe trabalhadora, deixando de colaborar de forma efetiva com a construção de uma alternativa ao sistema neoliberal (DRUCK, 1996; SALERMO, 2004).

Com a chegada do Partido dos Trabalhadores ao poder, com Luís Inácio Lula da Silva, a esperança era de que este panorama se invertesse. Entretanto, o que se viu foi uma continuidade das políticas adotadas nos governos anteriores. O Governo Lula procurou promover, algumas vezes sem sucesso, reformas que restringiram ou ameaçavam restringir importantes direitos trabalhistas. O principal deles foi a reforma da previdência, que atingiu os servidores públicos, categoria com grande força dentro da CUT. O que se viu, a partir daí, foi a fragmentação ainda maior da maior e mais antiga central sindical do Brasil, surgindo, a partir daí a Coordenação Nacional de Lutas (Conlutas), em 2004, e a Intersindical, em 2006 (GALVÃO, 2012).

A CUT e a Força Sindical (FS) aderem ao Governo Lula, centrais que outrora estiveram afastadas, agora estavam participando do governo, inclusive com dirigentes indicados a Ministérios. A estratégia do Governo Lula foi envolver o movimento sindical através de órgãos multipartites, como o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social – CDES – e o Fórum Nacional do Trabalho – FNT – para que fossem debatidas propostas polêmicas como a reforma trabalhista, a reforma previdenciária, tributária e sindical (GALVÃO, 2012; BOITO Jr. e PAULA, 2010).

As correntes sindicais mais à esquerda, descontentes com as posições apoiadas pela CUT e FS, deram origem, como já dito, à CONLUTAS e à Intersindical, outra parte, mais à direita, porém, criou a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST), representando, preponderantemente, federações e confederações (GALVÃO, 2012).

Fórum Nacional do Trabalho

A ascensão do Governo Lula e o agrupamento de diferentes forças, com a integração de trabalhadores urbanos e rurais, trouxe a chance de uma alteração na correlação de forças dentro do chamado bloco do poder, assim como alterou sua relação com as massas populares (ALMEIDA, 2007). Neste contexto, é criado o Fórum Nacional do Trabalho (FNT), através do Decreto nº 4.796, de 30 de julho de 2003, tendo como objetivo organizar os debates entre o Governo, as organizações de trabalhadores e as organizações dos empregadores acerca das reformas sindical e trabalhista (ALMEIDA, 2007; KREIN e DIAS, 2017).

A ideia de funcionamento do FNT era de uma organização tripartite, com grupos e comissões buscando construir propostas de conciliação dos interesses de cada classe (ALMEIDA, 2007). Uma das propostas de reestruturação das relações de trabalho, era torná-las mais democráticas, com maior liberdade e autonomia das organizações sindicais. Entretanto, o Fórum não conseguiu avançar nestas propostas, obrigando o Governo a tomar medidas importantes, como o reconhecimento das centrais sindicais e, em consequência, o repasse de parte das contribuições sindicais para as mesmas. Contando com o apoio das centrais sindicais, estas medidas acabaram por retirar do debate uma reforma sindical mais ampla (ALMEIDA, 2007; KREIN e DIAS, 2017).

O que ocorreu a partir daí foi uma série de entidades sindicais sem representatividade, com dificuldades na organização de medidas conjuntas e, por vezes, sofrendo manifestações dos trabalhadores contra suas cúpulas. Acirrou-se, a partir de então, a concorrência entre as centrais sindicais, surgindo uma espécie de mercado, na busca por um aumento na arrecadação, através do imposto sindical. Assim, predominou o princípio da unicidade sindical na base, entretanto prevaleceu o pluralismo nas entidades de segundo e terceiro grau, não havendo progresso no ânimo de união de sindicatos (KREIN e DIAS, 2017).

Diante deste contexto, e em função do grande aumento do número de trabalhadores assalariados com carteira assinada, entre os anos de 2001 e 2013, ocorreu a ampliação do número de sindicalizados, em apenas 3 milhões, segundo a PNAD, realizada pelo IBGE. Entretanto, o número de empregados no período elevou-se em 21 milhões, fazendo com que o número relativo de sindicalizados diminuísse. Excluindo-se os trabalhadores domésticos e os estatutários, a taxa de sindicalização caiu de 26,27% em 2003 para 19,15% em 2013 (KREIN e DIAS, 2017).

Com a reestruturação da economia, as organizações sindicais tiveram papel importante na negociação da política de valorização do salário-mínimo, o que auxiliou na melhoria de distribuição de renda (BALTAR e KREIN, 2013). Apesar disso, e de uma maior presença do movimento sindical nos espaços institucionais, não houve grande avanço na execução de uma forma mais eficaz de distribuição de renda e valorização do trabalho (KREIN e DIAS, 2017).

A partir do Governo Dilma, em um contexto de crises econômica e política, o movimento sindical perdeu espaço e acabou dividindo-se. Houve, neste momento, a adoção de diferentes ações políticas, com divisão nas eleições de 2014 e no debate da regulamentação da terceirização, entre outros. Ainda assim, com a votação da lei referente à terceirização e as Medidas Provisórias referentes às aposentadorias e pensões, seguro desemprego e abono salarial, as organizações sindicais tiveram momentos de união, conseguindo construir um movimento importante de resistência e adquirindo autonomia em relação ao governo (KREIN e DIAS, 2017).

Sendo assim, em que pese alguns avanços, as organizações sindicais perdem relevância na sociedade, crescendo a desconfiança em relação aos sindicatos e diminuindo sua capacidade de liderar projetos desenvolvimentistas que tivessem a capacidade de alterar a estrutura produtiva, com maior valorização do trabalho. Observa-se um crescimento, por outro lado, no engajamento sindical nas lutas de grupos específicos, tais como mulheres, jovens, aposentados, grupos étnicos e raciais, LGBT e a diminuição no engajamento dos trabalhadores (KREIN e DIAS, 2017).

A Reforma Trabalhista e a Organização Sindical

Com o impeachment de Dilma, amplia-se a agenda de alterações legislativas, promovendo uma maior flexibilização das relações de tra-

balho, ampliando o desequilíbrio e influenciando de forma negativa nas organizações sindicais (TEIXEIRA et Al., 2017). A crise política e econômica levou o Governo Temer e o Congresso Nacional a aprovarem leis que, na prática, acabaram com muitos direitos sociais e trabalhistas que com muita luta foram construídos ao longo de mais de cem anos (KREIN, 2018). Importante salientar que a Lei nº 13.467/2017 não teve como propósito declarado modificar a estrutura sindical no Brasil, mas atacou de forma muito severa o sindicalismo nacional, promovendo seu enfraquecimento e esvaziamento, com uma fragmentação ainda maior (TEIXEIRA et Al., 2017).

A aprovação de maior flexibilidade quanto às terceirizações e a criação de novas modalidades de contratos de trabalho atípicos ampliará a fragmentação da base sindical. Atualmente o entendimento é que o trabalhador terceirizado não faz parte da mesma categoria profissional que o empregado diretamente contratado pela empresa. Assim, apesar de trabalharem na mesma empresa, desenvolvendo as mesmas atividades, a tendência é de que sejam representados por diferentes sindicatos, certamente mais frágeis (TEIXEIRA et Al., 2017).

A prevalência do negociado sobre o legislado, a inversão da hierarquia dos instrumentos normativos e a possibilidade da negociação individual de importantes questões relativas às relações de emprego trazem um grande desafio aos sindicatos. As alterações referidas possibilitam maior poder de negociação às empresas, podendo pleitear a redução de direitos em determinados contextos, o que enfraquece a capacidade dos sindicatos de lutar contra o rebaixamento de direitos. Apesar de existir um artigo prevendo que determinados direitos são inegociáveis, a negociação individual permite que eles sejam transacionados, levando a uma debilitação dos sindicatos no que se refere a solucionar conflitos e estabelecer regras que conduzam as relações de emprego (TEIXEIRA et Al., 2017).

O fim da ultratividade dos acordos coletivos faz com que haja uma desvalorização em relação ao que foi anteriormente conquistado. Ou seja, acabar com a garantia de que as normas negociadas em acordos ou convenções anteriores, após o fim da vigência delas, permaneçam valendo, até que um novo acordo seja assinado, traz um risco muito grande aos trabalhadores, expondo-os ao retrocesso. O mesmo vale para a regra que acaba com o princípio da norma mais favorável, uma vez que os contratos indi-

viduais acabam prevalecendo em relação aos acordos coletivos, às convenções coletivas e, principalmente, sobre as leis (TEIXEIRA et Al., 2017).

A reforma cria, ainda, uma forma de representação dos trabalhadores dentro do local de trabalho, mas de forma independente dos sindicatos. Ou seja, as representações concorrerão com os sindicatos e, possivelmente, vão definir a sua forma de atuação conforme suas peculiaridades, deixando de dialogar com os trabalhadores da mesma categoria, mas que trabalham em outras empresas do mesmo ramo. O que está se privilegiando é o fim da solidariedade e da ação coletiva dos trabalhadores (TEIXEIRA et Al., 2017).

Por fim, a Reforma Trabalhista acaba com a Contribuição Sindical Obrigatória. A referida medida enfraquece diretamente a existência dos sindicatos. A previsão de que haja a anuência prévia do trabalhador para que o imposto sindical seja cobrado só torna a Lei trabalhista ainda mais maquiavélica, uma vez que pressiona os sindicatos a aceitá-la. Corre-se o risco, ainda, de o Estado, em determinados contextos políticos, utilizar o repasse dos valores recolhidos como forma de chantagem às organizações sindicais, para que adotem determinado tipo de posicionamento (TEIXEIRA et Al., 2017).

Reforçando as alterações da reforma trabalhista, em 1º de março de 2019, o Presidente Jair Bolsonaro publicou a Medida Provisória nº 873, de acordo com a qual ficava vedado o desconto em folha do empregado para fins de contribuição sindical, estabelecendo que o pagamento deveria ser efetuado mediante boleto bancário (AGÊNCIA SENADO, 2019). A medida, contudo, perdeu a validade em 28-06-2019, pois não teve sua votação concluída nas duas Casas do Congresso Nacional no prazo de sua vigência (AGÊNCIA SENADO, 2019).

Assim, o que se observa nas normas aprovadas é a tentativa de transformar os sindicatos em mediadores que visem garantir a competitividade de cada empresa. A nova lei ataca frontalmente o movimento sindical, fragilizando-o e esvaziando suas prerrogativas (TEIXEIRA et Al., 2017). Como se não bastassem as alterações legislativas, que enfraquecem as representações dos trabalhadores e tornam o mercado de trabalho ainda mais flexível, fragilizando as proteções sociais, as mudanças provocadas pelo progresso técnico e pelas novas formas de trabalho que estão sendo criadas, trazem ainda mais desafios aos movimentos sindicais (KREIN, 2018).

Sabe-se que a realização das ações, por meio dos sindicatos, prescindem de recursos financeiros, tais como a Contribuição Sindical e a Contribuição Assistencial. Essas são as principais fontes de financiamento sindical e sofreram expressivas restrições com a introdução de novas medidas pela reforma trabalhista (DIEESE, 2018).

A reforma instituiu, em seus artigos 545, 578, 579 e 582, que a contribuição sindical deve ser prévia e expressamente autorizada, contudo, essa alteração põe em risco a representação sindical, uma vez que, de um lado, é facultado ao trabalhador a decisão de contribuir ou não, de outro, a entidade sindical lhe representará e negociará por seus direitos (YAMAMOTO, 2017; DIEESE, 2018). O sindicalismo brasileiro é um agente importante na luta social e na defesa dos direitos dos trabalhadores, mas as mudanças impostas pela Lei nº 13.467/17 podem gerar uma asfixia financeira e uma queda na receita capaz de abalar a estrutura dos sindicatos e levar a uma desorganização sindical (DIEESE, 2018).

Outra mudança que vale destacar é o aumento da facilidade de demissões imotivadas. A reforma equiparou, em seu artigo 477-A, para todos os fins, as dispensas individuais, plúrimas e coletivas, além de retirar a necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação (MELO, 2017). Frisa-se que, antes da reforma, não havia regulamentação acerca dos desligamentos coletivos; contudo, a questão ficou sedimentada pelo TST no processo nº TST-RO-DC-309/2009-000-15-00.4 no famoso caso da EMBRAER que demitiu milhares de empregados (DELGADO, 2017). Na oportunidade, entendeu-se que, apesar de não haver regra expressa, a dispensa em massa deve antes ser submetida à negociação com o sindicato dos trabalhadores; da mesma forma, deve-se buscar mecanismos que reduzam seus impactos sociais e econômicos (MELO, 2017; DIEESE, 2017).

Dada a natureza distinta dessas três modalidades, não há como equipará-las juridicamente ou em relação aos seus efeitos, razão pela qual sua redação é atécnica. No mais, tal dispositivo é inconstitucional, porquanto afronta o artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, que estabelece que:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos

termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

A lei é contraditória, pois visa promover “o negociado sobre o legislado” ao mesmo tempo que afasta a tutela do sindicato, violando o princípio da solução negociada e enfraquecendo a negociação em uma das questões mais importantes da relação de emprego. O que se pretende é proteger o empregador em face do trabalhador, da coletividade, do Estado e do interesse social (MELO, 2017; DIEESE, 2017).

No mais, ao revogar o §1º, do artigo 477, da CLT, a reforma trabalhista extinguiu a necessidade de homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) pelo sindicato da categoria profissional a que pertença o empregado cuja contratualidade não seja inferior a um ano na empresa. Além disso, revogou o §7º, do mesmo dispositivo, que estabelecia que o ato de assistência da homologação não implicaria ônus ao trabalhador. Por fim, suprime a obrigação do pagamento de verbas resilitórias no ato da homologação do TRCT (DIEESE, 2017).

Com essas alterações, o trabalhador tem o seu estado de vulnerabilidade acentuado e a sua proteção fragilizada, pois não terá assistência, no ato da homologação de TRCT, ou terá de arcar com os custos para isso. Essa circunstância cria óbice ao exercício do direito de acesso à justiça, pois gera dificuldades para o trabalhador saber se as suas verbas estão sendo pagas de forma correta (DIEESE, 2017).

No mesmo sentido, é importante lembrar que a reforma inseriu, em seu artigo 484-A, o distrato como uma nova modalidade de extinção do contrato de emprego. Nesse caso, o empregado recebe, pela metade, o valor do aviso prévio, se indenizado, e da indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Além disso, apesar de receber as demais parcelas na integralidade, tem direito a 80% do valor dos depósitos a título de FGTS, mas perde o direito ao recebimento do seguro-desemprego (DELGADO, 2017). Portanto, a lei afronta a garantia trabalhista de assistência ao empregado assegurada na Súmula 330 do TST. Aparentemente simples, a desburocratização do procedimento resilitório, acaba afastando o sindicato dos seus representados e representa um enfraquecimento do sindicalismo (DELGADO, 2017).

Como se sabe, no contrato de trabalho, há um desequilíbrio de forças entre as partes. O papel do Direito do Trabalho é compensar tal

desvantagem com base no princípio protetivo. Dessa forma, na esfera trabalhista, a manifestação da vontade do empregado não é plena, de modo que a vulnerabilidade é presumida, pois o trabalhador não negocia, de fato, com seu empregador, mas a sua manifestação da vontade se resume à adesão das imposições do patrão. Assim, o distrato, em muitos casos, pode ser não um acordo de vontades, mas sim a mera aceitação do trabalhador à extinção da relação contratual por meio desta modalidade, o que significa perda, em termos econômicos, ao trabalhador, pois irá receber, de forma reduzida, algumas verbas (DIEESE, 2017).

Enfim, a reforma trabalhista representa o enfraquecimento do sindicalismo, além de apresentar um regramento distinto, vislumbrando no Direito Coletivo do Coletivo um instrumento adicional de regressão no patamar civilizatório mínimo assegurado pelo Direito Individual do Trabalho na ordem jurídica do País. A Lei nº 13.467/17 tenta arduamente criar obstáculos na efetivação dos direitos individuais e sociais fundamentais de caráter trabalhista (DELGADO, 2017).

Experiências internacionais

É possível afirmar que, no sistema capitalista atual, a desregulamentação e a flexibilização das normas trabalhistas, sob os argumentos de incremento dos postos de emprego e da competitividade da produção no mercado internacional, em verdade, representam uma precarização das regras mínimas estabelecidas pelo direito do trabalho em vários aspectos, tais como, jornada, condições de trabalho, contratação e negociação coletiva mediante a organização sindical.

As mudanças nas legislações trabalhistas vêm sob discurso de que há proteção excessiva ao trabalhador, refletindo negativamente no funcionamento do mercado de trabalho. Assim, a “flexibilização” seria necessária para promover uma maior produtividade, viabilizar a criação de novos postos de trabalho e, portanto, crescimento econômico. Os argumentos a favor são no sentido de que a desburocratização das demissões possibilitaria novas contratações (RIGOLETTO e SALAS PÁEZ, 2018). Dito isso, é importante referir um ensinamento de Ricardo Antunes (2018) que aponta o termo flexibilização apenas como um eufemismo que na verdade se refere a desconstrução dos direitos trabalhistas conquistados nas últimas décadas com muita luta. O autor sugere ainda que

se olhe para a Europa e para os EUA que sob o eufemismo de flexibilizar fez um desmonte dos direitos da classe trabalhadora.

Em razão da grave situação que se apresenta, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual é constituída de maneira tripartida com governos, empresas e trabalhadores, mudou sua estratégia de atuação. Sabe-se que a entidade adotou, a partir de 1999, a expressão “Trabalho Decente” como norte, procurando agir internacionalmente, em busca de um monitoramento e uma regulação da atividade econômica mundial, com o objetivo de diminuir as desigualdades no mercado de trabalho ao redor do mundo (ILO, 1999)

Ora, as mudanças na legislação trabalhista, na Europa, ocorreram para “modernizar” um “mercado de trabalho esclerosado” (PIASNA e MYANT, 2017), contudo, o que se verificou na prática foi um enfraquecimento do poder dos trabalhadores nas negociações (RIGOLETTO e SALAS PÁEZ, 2018). Esse é o contexto que também se vislumbra para o Brasil, com o advento da Lei nº 13.467/17, que implementa muitas medidas que enfraquecem o movimento sindical, seja em relação a sua representatividade, seja em relação as suas receitas, conforme visto na seção anterior.

O desmonte da Justiça do Trabalho e dos direitos sociais estimula uma “nova morfologia do trabalho” diante da qual os sindicatos deverão constituir novas formas de representações sociais, sindicais e políticas, assim como deverão enfrentar alguns desafios para permitir a revitalização dos organismos sindicais de classe (ANTUNES, 2018). Ainda, há que se considerar que a Indústria 4.0 permite em muitas situações a implementação de uma estrutura produtiva em que as tarefas podem ser executadas de forma remota. O efeito colateral desse modo de produção é a descentralização dos trabalhadores, o que tende a diminuir a sua mobilidade enquanto classe. É uma forma de reduzir a militância através da divisão e dispersão (CONTINO, 2017).

Portanto, é imprescindível voltarmos nosso olhar para a experiência internacional, tanto da Europa, quanto da América Latina, e verificar as lutas que estão sendo travadas, para trazer a debate, a título de conhecimento, as reformas no cenário internacional. Com isso, talvez possamos vislumbrar de que forma os trabalhadores brasileiros podem se reorganizar nessa nova estrutura que se configura com o advento da nova lei e, sobretudo, com a chegada da Indústria 4.0.

No México, com a sua reforma trabalhista, houve mudanças em quase 40 figuras trabalhistas. Cita-se, a título de exemplificação, novas formas de contratação, critérios para preenchimentos de vagas e promoções – dando mais relevância à produtividade –, possibilidade de acumular atividades complementares à tarefa principal, regulamentação relativa à terceirização, assim como subcontratação e pagamento de salário por hora (RIGOLETTO e SALAS PÁEZ, 2018).

Tais alterações, observa-se, não concorrem para uma melhora nas condições de trabalho, pelo contrário, aumenta a flexibilidade de questões atinentes ao contrato de trabalho que culminam na precarização da relação de emprego, porquanto reduz os custos do trabalho em detrimento da estrutura operacional e de remuneração. Assim, o México mantém a competitividade, pois, ao oferecer mão de obra barata às empresas, consolida uma estratégia de controle dos salários, trazendo um prejuízo real para a renda dos trabalhadores por muitos anos (RIGOLETTO e SALAS PÁEZ, 2018).

No mais, a reforma trabalhista não erradicou a discriminação contra as mulheres, isso porque as mulheres ainda recebem menos que os homens, de modo que não conseguiu fortalecer a declaração de trabalho decente mexicana. É evidente a precariedade que decorre da flexibilização das relações de trabalho com a regulamentação e autorização das novas formas de contrato (RIGOLETTO e SALAS PÁEZ, 2018).

Outro exemplo que trazemos a debate é o caso do Plano Trabalhista, no Chile, emitido em 1979, que restringiu a possibilidade de contratos coletivos somente ao nível da empresa, minando a força da barganha coletiva e dificultando a criação de sindicatos. Houve alteração na forma de demissão também, podendo ser irrestrita agora e tendo limitação aos pagamentos de indenizações (PÉREZ AHUMADA, 2017). Assim, não há dúvidas de que o resultado da maior flexibilidade das leis trabalhistas foi o aumento na precariedade nas relações de trabalho (RIGOLETTO e SALAS PÁEZ, 2018). Além disso, introduziu-se a possibilidade de remuneração flexível, podendo haver pagamento por resultado (ARELLANO e GAMONAL, 2017). O problema é que o Chile é um país em que o custo de vida é elevado; assim, descontando-se valores de despesas básicas, resta muito pouco para o trabalhador sobreviver (RIGOLETTO e SALAS PÁEZ, 2018).

O setor empresarial consegue proteger seus interesses por meio de uma coligação com parlamentares da direita, havendo um empenho em

manter a estabilidade política e econômica, a fim de não haver conflitos com setores de negócios, e que a fragilização da organização coletiva dos trabalhadores resulta na continuidade do regime de trabalho da era Pinochet (RIGOLETTO e SALAS PÁEZ, 2018). Esses são fatores interrelacionados que não reduzem a desigualdade ou geram emprego, mas sim exacerbam as condições frágeis dos trabalhadores decorrentes da precarização das relações de trabalho (RIGOLETTO e SALAS PÁEZ, 2018).

Semelhante ao ocorrido no Chile, as reformas ocorridas na Alemanha, desde a década de 1990, agravaram a desigualdade social resultante de uma deterioração das relações de emprego, impactando negativamente na economia do país (JAEHRLING, 2017). Tudo isso em razão do aumento das contratações atípicas, moderação salarial e precarização das relações de emprego (RIGOLETTO e SALAS PÁEZ, 2018). O maior impacto, visível a partir de uma expansão de empregos nos anos 2000, deu-se em razão dos contratos atípicos (RIGOLETTO e SALAS PÁEZ, 2018), tornando-se muito comuns, na Alemanha, em substituição aos contratos regulares. Esses novos contratos, havidos entre 1999 e 2010, afetaram, consequentemente, a seguridade social (JAHN e WEBER, 2012).

O resultado que se observa das reformas ocorridas, na Itália, diferentemente da Alemanha, que aumentou sua economia por conta dos contratos atípicos, é uma diminuição não só do potencial produtivo, como também do aumento do desemprego (FANA, GUARASCIO e CIRILLO, 2017). A lei nº 183/2014 veio com a finalidade de combater os impactos negativos da crise, facilitando as despedidas e reduzindo o poder de barganha dos trabalhadores (RIGOLETTO e SALAS PÁEZ, 2018).

Ocorre que as modificações e flexibilizações não produziram o efeito esperado, não aumentaram os postos de trabalho para os grupos mais vulneráveis (jovens e mulheres), tampouco combateram os empregos precários. O que sobreveio, a bem na verdade, como reflexo das alterações na legislação trabalhista, foi a deterioração das condições de empregado e a perda de estabilidade profissional dos trabalhadores (FANA, GUARASCIO e CIRILLO, 2017).

Enfim, apesar de, em alguns casos, como o da Alemanha, haver um certo crescimento de empregos, em razão das contratações atípicas, não houve uma melhora evidente das condições de trabalho, tampouco houve redução da desigualdade; na verdade, a flexibilização na forma das contratações acabou impactando a seguridade social. Da mesma forma,

a Itália, com a sua reforma, não produziu os efeitos esperados no intuito de atenuar os efeitos da crise, mas acabou deixando mais desprotegidos grupos que já são socialmente vulneráveis, além de diminuir o poder de barganha dos trabalhadores.

Na mesma esteira, o México foi de encontro com a sua própria declaração de trabalho decente, porquanto as alterações na legislação trabalhista precarizaram as relações de emprego em razão da regulamentação da terceirização e de subcontratações, que, como se sabe, são modalidades de trabalho que deixam os trabalhadores ainda mais desamparados.

Como se vê, o discurso dos defensores das reformas trabalhista, no sentido de que a “flexibilização” das normas trabalhistas é necessária para aumentar a produtividade, de modo a viabilizar a criação de novos postos de trabalho e, portanto, crescimento econômico, é falho. Isso porque, a desburocratização e a “flexibilização” são argumentos em que se apoiam as forças liberais para desconstruir os direitos trabalhistas, como nos ensinou Antunes.

Destacamos algumas ações do Movimento Sindical realizadas nos anos 1980 e 1990 para o enfrentamento das alterações impostas pela terceira Revolução Industrial que ainda seriam pertinentes. Nos países centrais e em alguns países da América Latina, os sindicatos buscaram a sua revitalização, dando maior atenção aos locais de trabalho, ampliando o seu raio de ação aos trabalhadores do entorno do mercado de trabalho, com baixa ou nenhuma representação sindical, aproximando-se de outros movimentos sociais para, em uma atuação conjunta, atingir os excluídos do mercado de trabalho (LARANGEIRA, 1998).

Rodrigues (1999), salientando as respostas inovadoras dos sindicatos, frente a esta nova realidade, classifica três delas, quais sejam: Respostas Coletivas, Respostas Individualistas e Resposta Organizatórias. As Respostas Coletivas são aquelas dirigidas aos trabalhadores enquanto grupo, envolvendo estratégias clássicas de mobilização, com tendência política, quando implicam apoio dos governos, tendo como objetivo a elevação do número de sindicalizados e trazendo novos segmentos do mercado de trabalho, como jovens, mulheres e migrantes, para sua área de influência (RODRIGUES, L. M. 1999).

Como Respostas Individualistas, a autora descreve que são aquelas orientadas ao trabalhador individual, envolvendo, por exemplo, a oferta de serviços, tais como cursos, cartão de crédito, consultoria, negociação

de contrato individual de trabalho, entre outras. Por fim, as respostas organizatórias baseiam-se nas modificações na própria estrutura sindical, facilitando a representação de outras categorias que atuam, por exemplo, no mesmo segmento econômico. Para ele, as ações tradicionais, fariam com que os sindicatos se limitassem às ações defensivas, buscando apenas a manutenção de conquistas, o que os levaria a ter cada vez menos força (RODRIGUES, L. M. 1999).

Freyssinet (1998) destaca a importância de algumas intervenções dos sindicatos, tais como nas instâncias nacionais que definem e orientam a política científica e tecnológica, nas escolhas das políticas industriais, as quais determinam a posição da economia nacional na divisão internacional do trabalho. Além destas, o autor ainda ressalta a intervenção nas políticas de formação inicial e contínua de uma força de trabalho preparada para as novas tecnologias e nas escolhas técnicas relativas às decisões de investimento das empresas, capazes de avaliarem os impactos qualitativos e quantitativos sobre o emprego (FREYSSINET, 1998).

Algumas outras ações têm garantido a sobrevivência sindical e a possibilidade de manutenção das lutas de melhores condições dos trabalhadores. A participação em negociações de acordos supranacionais com multinacionais, acerca de jornada de trabalho e igualdade de remuneração, por exemplo, com a participação dos sindicatos nos Comitês Empresariais Europeus, deu vida aos movimentos sindicais na Europa (TIBERI, 1999).

Atualmente, associações como a IndustriALL Global Union, que representa mais de 50 milhões de trabalhadores da área da mineração, energia e outros setores industriais em 140 países, têm se apresentado como uma nova força de solidariedade global, com o objetivo de levar a luta por melhores condições de trabalho e direitos sindicais ao redor do mundo. Este tipo de associação, que reúne antigas federações sindicais globais, como a Federação Internacional dos Metalúrgicos, a Federação Internacional de Química, Energia, Minas e Trabalhadores Gerais e a Federação Internacional da Indústria Têxtil Vestuário e Couro, tem conseguido desafiar o poder econômico das empresas multinacionais, buscando a composição com elas de forma global, buscando um modelo econômico e social que coloca as pessoas em primeiro lugar, baseado em princípios democráticos e de justiça social (INDUSTRIALL, 2019).

Outra destas associações, a Uni Global Union, também tem buscado, através da associação de sindicatos do setor de serviços, garantir que

os novos postos de trabalho que estão surgindo com as inovações tecnológicas sejam o mais decente possíveis, conforme o já referido conceito de trabalho decente da OIT. Este ente sindical global vem buscando a defesa dos direitos de trabalhadores dos setores do comércio, esportes, finanças, informações, comunicação, postal, logístico e, entre outros, do turismo. O que se observa, é que o Uni Global Union se apresenta como uma entidade que busca romper barreiras das regras do jogo do mercado mundial do trabalho, garantindo maior justiça e igualdade aos trabalhadores (UNI GLOBAL UNION, 2019).

Frente a estes novos desafios, em países centrais, na América Latina e na África, as organizações sindicais têm buscado uma maior diversificação dos serviços prestados aos seus associados, além de procurarem ter uma atuação mais política, visando um maior protagonismo na formação dos trabalhadores, seja oferecendo cursos de qualificação, por exemplo, ou atuando nas esferas políticas com o objetivo de influenciar na formação básica dos futuros trabalhadores, para que estejam preparados a enfrentar os desafios proporcionados pelo implemento das novas tecnologias. Aliado a isso, os sindicatos vêm buscando atuar nas mais variadas esferas políticas, com o objetivo de auxiliar na determinação da posição da economia nacional na divisão internacional do trabalho.

Em 2017, na Suíça, a IndustriALL organizou uma conferência, em que participaram mais de 60 sindicatos nacionais de mais de 40 países, com o objetivo de discutir a Indústria 4.0 e suas implicações para as organizações sindicais e para a política industrial sustentável. O plano surgido a partir deste debate incluem algumas ações importantes por parte dos sindicatos, como a sensibilização e criação da capacidade dos afiliados para promover os objetivos de política industrial sustentável da IndustriALL, com a organização dos trabalhadores jovens e, sobretudo, dos trabalhadores precários. Além disso, planejaram estratégias para a formulação e aplicação de um programa de transição justo, buscando a participação nos debates com os governos e empresas, na luta por direitos dos trabalhadores à informação, consulta e formação, com a definição de níveis de privacidade no trabalho e em suas casas, além da insistência para que os trabalhadores tenham voz nos debates mundiais, regionais, nacionais e nas empresas sobre os rumos da Indústria 4.0 (IndustriALL, 2019).

Na Colômbia, por exemplo, onde vem ocorrendo a fusão de alguns sindicatos, com o intuito de unir força para lutar contra a precarização do

trabalho, está sendo desenvolvido, desde 2018, o projeto “Construyendo poder sindical em Colombia”, com apoio da IndustriALL Global Union. Tal projeto visa construir um plano de sindicalização inclusivo, focado na organização dos trabalhadores terceirizados da indústria minero-energética. A proposta traz também a ideia da construção de um diálogo, não só com os trabalhadores, mas com a comunidade local, com o objetivo de debater uma transição energética sustentável (INDUSTRIALL, 2019).

Em 2019, na Argentina, aconteceu a Conferência regional da IndustriALL, tratando sobre a Indústria 4.0 e Políticas Industriais Sustentáveis. Neste encontro foram debatidos os temas relativos à Indústria 4.0, as alterações climáticas ocasionadas, a troca da matriz energética, as transformações no mundo do trabalho e o futuro da produção. Foi apresentado aos participantes o **“Guia sindical para uma transição justa para os trabalhadores”**, além das políticas adotadas pela industrial a nível global, visando a promoção de uma indústria sustentável, que contenha uma forte proteção social, dando respaldo aos trabalhadores, guiados pelo diálogo social. Deixando claro que a luta sindical busca a sustentabilidade em suas três dimensões (ambiental, social e econômica) e a transição para uma economia mais limpa, mais sustentável, sendo tanto econômica como socialmente justa e equitativa para os trabalhadores e suas comunidades (INDUSTRIALL, 2019)

Na África, por exemplo, uma região com elevado nível de desemprego, especialmente entre os mais jovens, ocorreu, em 2018, na Namíbia, uma reunião entre os sindicatos nacionais para planificar a Indústria 4.0 e a sustentabilidade. Os participantes da reunião estabeleceram planos para que os sindicatos sigam lutando pela criação de empregos, segurança no trabalho, treinamento contínuo dos trabalhadores, visando o desenvolvimento de habilidades transportáveis, salários decentes. Ressaltando que a implantação da Indústria 4.0 está ligada diretamente com as alterações climáticas, debateu-se sobre a criação de planos de uma transição justa, para que sejam protegidos os direitos dos trabalhadores e do bem-estar dos trabalhadores, com programas de ajuste para trabalhos criativos, proteção social e políticas industriais sustentáveis, tendo em vista que existem grandes benefícios para a saúde e a segurança dos trabalhadores quando robôs assumem os trabalhos exaustivos e os trabalhadores ganham mais com empregos altamente qualificados (INDUSTRIALL, 2019).

Conforme se observa em nível global as organizações dos trabalhadores vêm buscando uma atuação unificada. Procurando a defesa dos associados nas mais variadas áreas econômicas e conquistando lugar em diversos espaços onde se determinam os rumos da economia no mundo. A principal estratégia vem sendo a união entre as entidades sindicais, para que se busque uma participação mais efetiva, por uma transição econômica mais sustentável ambiental, social e economicamente falando, protegendo os trabalhadores dos efeitos causados pelas reformas legislativas e pelas inovações tecnológicas, de modo que proporcione a eles uma segurança quanto ao seu bem-estar. Assim, os sindicatos estão deixando de ser vítimas das políticas transnacionais e neoliberais e buscando ser atores para que esta transição seja menos excludente e possa comportar os anseios sociais necessários para a construção de uma sociedade mais justa e igual.

Considerações finais

Como vimos, a Quarta Revolução Industrial trouxe intensas mudanças nas relações de trabalho, o que gerou um grande impacto na sociedade. Ora, as inovações mais relevantes da Indústria 4.0 remetem à automação, controle e informatização aplicadas aos meios de produção. O maior efeito é sentido pela descentralização dos trabalhadores em razão da disseminação de dispositivos conectados pela inteligência artificial.

Esse processo tecnológico está causando uma mudança profunda na estrutura de classes na sociedade, assim como na base de produção do sistema econômico. Além disso, a ação intensa da inteligência artificial, aplicada em substituição da execução de trabalhos intelectuais por humanos, pode gerar uma classe de desempregados, que será conduzida aos setores em expansão, no contexto da “economia de bico”, cujas atividades estão ancoradas em plataformas online, como os aplicativos da Uber e iFood.

O grande problema, decorrente dessa situação, é em relação à proteção desses trabalhadores. De um lado, não lhes são resguardados os direitos trabalhistas, por não haver unanimidade quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício. De outro lado, essa mão de obra liberada constitui uma nova classe de trabalhadores, sem categoria e sem representação profissional, cada vez mais precarizada.

Nessa trilha, o que se verifica, na prática, é um aumento da informalidade, concretizada pela reforma trabalhista, de modo que realiza a

proposta neoliberal de se adequar às transformações tecnológicas e aumentar os lucros através da retirada de direitos, o que acaba gerando um verdadeiro enfraquecimento da capacidade de organização de trabalhadores. É oportuno mencionar que, no Brasil, a Lei nº 13.467/2017 traz grandes alterações na CLT dentre as quais há medidas que desvalorizam os sindicatos, dispensando negociações coletivas, e enfraquecendo o movimento sindical, seja em relação a sua representatividade, seja fulminando com suas principais fontes de receita.

Relembramos que, no contexto de um liberalismo excludente, na era da “República do Café”, a CLT, decretada por Vargas, tinha, em sua essência, um caráter bifronte, uma vez que, apesar da participação da classe trabalhadora – que atuou a partir de movimentos em que o operariado lutava por direitos básicos, como, melhores condições de trabalho e salário, assim como regulamentação da jornada e descansos periódicos – ficou resguardado espaço para atuação controladora do Estado, que, aliás, não foi eliminada plenamente sequer com a Constituição de 1988. Assim, Vargas conseguiu “converter” verdadeiras demandas da classe operária em “doações do Estado” (ANTUNES, 2018).

Na história recente, com o impeachment de Dilma, amplia-se a agenda de alterações legislativas, promovendo uma maior flexibilização das relações de trabalho, ampliando o desequilíbrio e influenciando de forma negativa as organizações sindicais (GALVÃO e TEIXEIRA, 2018). A crise política e econômica levou o Governo Temer e o Congresso Nacional a aprovarem leis que, na prática, acabaram com muitos direitos sociais e trabalhistas que com muita luta foram construídos ao longo de mais de cem anos (KREIN, 2018).

É possível afirmar que, no sistema capitalista atual, a desregulamentação e a flexibilização das normas trabalhistas, sob os argumentos de incremento dos postos de emprego e da competitividade da produção no mercado internacional, em verdade, representam uma precarização das regras mínimas estabelecidas pelo direito do trabalho em vários aspectos, tais como, jornada, condições de trabalho, contratação e negociação coletiva mediante a organização sindical.

Quanto às experiências internacionais, elas nos mostram os impactos gerados pelas alterações ocorridas ao longo do tempo nas legislações trabalhistas e como afetaram negativamente, quer nas relações de trabalho, quer na economia. O que se observou foi um aumento das desi-

gualdades e precarização das condições laborais, o que agravou a vulnerabilidade de muitos trabalhadores, seja no que diz respeito aos salários, seja ao poder de barganha. Tampouco as mudanças legislativas geraram efeitos positivos na economia dos países estudados.

Como se vê, o discurso dos defensores das reformas trabalhistas, no sentido de que a “flexibilização” das normas trabalhistas é necessária para aumentar a produtividade, de modo a viabilizar a criação de novos postos de trabalho e, portanto, crescimento econômico, é falho. Isso porque, a desburocratização e a “flexibilização” são argumentos em que se apoiam as forças liberais para desconstruir os direitos trabalhistas, como nos ensinou Antunes.

Em essência, a reforma trabalhista representa o enfraquecimento do sindicalismo, além de apresentar um regramento distinto, vislumbrando no Direito Coletivo do Trabalho um instrumento adicional de regressão no patamar civilizatório mínimo assegurado pelo Direito Individual do Trabalho na ordem jurídica do País. A Lei nº 13.467/17 tenta arduamente criar obstáculos na efetivação dos direitos individuais e sociais fundamentais de caráter trabalhista (DELGADO, 2017). Ricardo Antunes (2018) refere que diante dessa desregulamentação das normas trabalhistas, no Brasil, os sindicatos vão enfrentar desafios e deverão atentar para alguns aspectos importantes.

As duas principais centrais sindicais do Brasil, a CUT e FS, têm adotado estratégias diferentes para enfrentar os desafios que estão postos. Enquanto a CUT busca uma linha de enfrentamento, com o objetivo de barrar a reforma, a FS tem buscado uma parceria social, na tentativa de corrigir determinados pontos da reforma trabalhista que consideram negativos. Entretanto, ambas estratégias têm se mostrado ineficazes (COLOMBI, LEMOS e KREIN, 2018).

Inicialmente, as organizações sindicais brasileiras precisam romper a barreira social que separa os trabalhadores precarizados em razão, entre outros, do trabalho intermitente e terceirizado. Nesse sentido, os sindicatos deverão ter uma representação ampliada, abrangendo todos os setores e classes, porque, apesar da ampliação de trabalhadores assalariados, não há pertencimento a categorias específicas, de modo que se constituem fraturas, objetivas e subjetivas, impostas pelo capital. Assim, é importante a presença de um sindicato de classe forte e representativo, buscando organizar esta classe trabalhadora marginalizada pelas altera-

ções nas leis protetivas dos direitos dos trabalhadores e pelas inovações nas tecnologias (ANTUNES, 2018).

Na mesma linha, é oportuno um plano de ação transnacional em razão da expansão do capital e da divisão internacional do trabalho, que assumem cada vez mais um sentido totalizante. Ressalta-se, nesse ponto, que participação dos sindicatos em negociações de acordos supranacionais com multinacionais, acerca de jornada de trabalho e igualdade de remuneração, por exemplo, foi o que deu vida aos movimentos sindicais na Europa nos anos de 1990 (TIBERI, 1999).

O implemento de tecnologias novas na produção não é novo, entretanto, como visto, ele acontece de forma cada vez mais rápida, demandando respostas ainda mais velozes por parte das organizações sindicais (UNI GLOBAL UNION, 2019). Por isso, se faz necessário sensibilizar e capacitar os trabalhadores para enfrentar tais mudanças, organizando os trabalhadores precários e os jovens que estão entrando no mercado de trabalho, sobretudo para que tenham uma consciência maior do seu papel na sociedade (INDUSTRIALL, 2019).

A criação de programas de educação e qualificação com menores custos aos trabalhadores, oferecidos pelos sindicatos, é uma estratégia que pode ser adotada, como se pode ver nos exemplos internacionais, os quais têm obtido êxito junto aos sindicalizados. Além disso, outros tipos de serviços são capazes de atrair mais associados para as entidades sindicais, como por exemplo, o oferecimento de taxas mais atraentes para empréstimos ou o oferecimento de planos complementares de saúde (INDUSTRIALL, 2019).

Outro ponto relevante para o qual os sindicatos devem atentar são as questões relativas à etnia, faixa etária e gênero – especialmente no que tange à tomada do mercado de trabalho pelas mulheres, o que o autor denomina “feminização da classe trabalhadora” –, isso porque são minorias historicamente precarizadas (LARANGEIRA, 1998). Ainda, a fim de evitar mais exclusão e maior fragmentação da classe trabalhadora, os organismos sindicais devem romper com todas as formas de corporativismo ou neocorporativismo. Da mesma forma, faz-se imprescindível a desburocratização e institucionalização que tanto afasta o sindicalismo das suas bases, porque o velho debate entre capital e trabalho, através da representação dos sindicatos, só é possível quando estes se estruturam de forma mais horizontal (ANTUNES, 2018).

No campo político, é importante a participação, na medida em que haja um governo que abra o debate com os movimentos sociais, nos pactos sociais ou nas políticas de acordo, com o objetivo de interferir nas linhas gerais de políticas econômicas, tais como a política fiscal, de bem-estar e assuntos mais diretamente ligados aos trabalhadores (TIBERI, 1999). No mais, é inescapável, apesar de difícil, a discussão relativa ao meio ambiente, buscando a adoção de políticas econômicas sustentáveis, para que se possa estabelecer uma matriz energética sustentável. Por fim, é fundamental o rompimento da barreira estabelecida pelo capital entre a luta econômica e a luta política (ANTUNES, 2018).

Referências

AGÊNCIA SENADO. **MP que impede desconto de contribuição sindical em folha perde validade**, 2019. Acesso em 21-07-2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/06/28/mp-que-impede-desconto-de-contribuicao-sindical-em-folha-perde-validade>

ALMEIDA, G. R. O governo Lula, o Fórum Nacional do Trabalho e a reforma sindical. **Revista Katálysis**, v. 10, n. 1, pp. 54-64, 2007.

ALMEIDA, M. H. T. Direitos sociais, organização de interesses e corporativismo no Brasil, **Novos Estudos CEBRAP**, v. 3, n. 25, pp. 50-60, 1989.

AMORIM, J. E. A 'indústria 4.0' e a sustentabilidade do modelo de financiamento do Regime Geral da Segurança Social. **Cadernos de Direito Actual**, n. 5, pp. 243-254, 2017.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARELLANO, O. P.; GAMONAL, C. S. Flexibilidad y Desigualdad Laboral en Chile. **Boletín Mexicano de Derecho Comparado**, v.1, n. 149, pp. 555-579, 2017.

ARNTZ, M.; GREGORY, T.; ZIERAHN, U. **The risk of automation for jobs in OECD countries: a comparative analysis**. Paris: OECD Publishing, 2016.

BALTAR, P. E. A.; KREIN, J. D. A retomada do desenvolvimento e a regulação do Mercado do trabalho no Brasil. **Caderno CRH**, v. 26, n. 68, pp. 273-292, 2013.

BOITO Jr., A. Reforma e persistência da estrutura sindical. In: _____. (Org.). **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. São Paulo. Paz e Terra, 1991.

BOITO Jr., A; PAULA, M. O sindicalismo deixou a crise para trás?: um novo ciclo de greves na década de 2000. **Caderno CRH**, v. 23, n. 59, pp. 323-338, 2010.

BRYNJOLFSSON, E.; McAFEE, A. **Race Against the Machine: How the Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy**. Massachusetts: Digital Frontier Press, 2011.

CALDAS, J. C. **Tecnologia e desemprego: já aqui estivemos antes**. Edição: Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral (GPP). Lisboa, 2017.

CARDOSO, A. M. **Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neo-liberal: a era Vargas acabou?** Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 1999.

CASTRO, N. A. Reestruturação produtiva, novas institucionalidades e negociação da flexibilidade, **São Paulo em Perspectiva**, v. 11, n. 1, pp. 3-9, 1997.

CHAHAD, J. P. Z. Desemprego tecnológico: fim dos empregos? **Boletim Informações Fipe**, n. 443, pp. 14-19, 2017.

COLOMBI, A. P.; LEMOS, P. R.; KREIN, J. D. Entre negociação e mobilização: as estratégias da CUT e da FS frente à reforma trabalhista no Brasil. **Revista da ABET**, v. 17, n. 2, pp. 179-198, 2018.

COMIN, Á. A. A experiência de organização das centrais sindicais no Brasil. In: OLIVEIRA, C. A. et Al. (Orgs.). **O mundo do trabalho: crise e mudança no final do Século**. São Paulo. Scritta, 1994. Pp. 359-401.

COMIN, Á. A.; CASTRO, N. A. As novas esferas da regulação do trabalho e o dilema sindical. **São Paulo em Perspectiva**, v. 12, n. 1, pp. 45-52, 1998.

CONTINO, J. M. Trabalho, crise e desigualdades: caminhos e descaminhos da sociedade contemporânea. In: XV ENCONTRO NACIONAL DA ABET. **Anais**. Rio de Janeiro, 2017.

COSTA, M. S. Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil. **RAE eletrônica**, v. 2, n. 2, pp. 1-16, 2003.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTR, 2017.

DIEESE. A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil, **Nota Técnica**, São Paulo, n. 178. 2017.

DIEESE. Subsídios para o debate sobre a questão do financiamento sindical! **Nota Técnica**, São Paulo, n. 200, 2018.

DORNELES, L. A. D. **O direito das relações coletivas de trabalho e seus princípios fundamentais: a liberdade associativa laboral**, 2010. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/14056/006_do_rneles.pdf?sequence

DRUCK, G. Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical. **Caderno CRH**, v. 9, n. 24, pp. 21-40, 1996.

FANA, M; GUARASCIO, D; CIRILLO, V. The crisis and labour Market reform in Italy: a regional analysis of the job act. In: PIASNA, A; MYANT, M. **Myths of employment de regulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation**. Brussels: ETUI, 2017. Pp. 81-102

FARIA, J. R.; COSTA JUNIOR, V. L. P. A impossibilidade material da coexistência da autonomia da vontade coletiva e a persecução da justiça no âmbito laboral: análise de efeitos da reforma trabalhista. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, v. 7, n. 10, pp. 105-121, 2018.

FREY, C. B.; OSBORNE, Mi. **The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?** Oxford Martin School, Programme on the Impacts of Future Technology, University of Oxford, 17 set. 2013.

FREYSSINET, J. Mudanças tecnológicas e relações profissionais: experiências sindicais na Europa Ocidental. In: DIEESE (Org.). **Emprego e Desenvolvimento Tecnológico: Brasil e Contexto Internacional**. São Paulo: DIEESE, 1998.

GALVÃO, A. **A participação e fragmentação: a prática sindical dos metalúrgicos do ABC nos anos 90**. [Dissertação de Mestrado]. Campinas: Unicamp, 1996.

GALVÃO, A. A reconfiguração do movimento sindical nos governos Lula. In: BOITO JR., A.; GALVÃO, A. (Orgs.). **Política e classes sociais no Brasil dos anos 2000**. São Paulo: Alameda, 2012. Pp. 187-221.

GALVÃO, A.; TEIXEIRA, M. O. Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical. In: KREIN, J. D.; GIMENEZ, D.; SANTOS, A. L. DOS (Eds.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. Pp. 155-182.

GOHN, M. G. **História dos Movimentos e Lutas Sociais: a construção da cidadania dos Brasileiros**. São Paulo: Loyola, 1995.

GOMEZ, A. V. Pesadelo high-tech: a quarta revolução industrial e o fim do mundo que conhecemos. **Revista Libertas**, v.17, n. 2, pp. 1-16, 2017.

ILO – INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION. **Report of Director-General: Decent Work**. Geneva, 1999.

INDUSTRIALL. **Quem somos**, 2019. Disponível em: <http://www.industriall-union.org/es>

JAEHRLING, K. The atypical and gendered ‘employment miracle’ in Germany: a result of employment protection reforms or long term structural changes? In: PIASNA, A; MYANT, M. **Myths of employment de regulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation**. Brussels. ETUI, 2017. Pp. 165-184.

JAHN E. J.; WEBER E. Identifying the substitution effect of temporary agency employment. **IZA Discussion Paper 6471**. Bonn, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, 2012.

KREIN, J. D. As transformações no mundo do trabalho e as tendências das relações de trabalho na primeira década do século XXI no Brasil. **Revista NECAT**, v. 2, n. 3. Pp. 6-25, 2013.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, v. 30, n. 1, pp. 77-104, 2018.

KREIN, J. D.; DIAS, H. Os caminhos do sindicalismo nos anos 2000. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 8, pp. 1-17, 2017.

LARANGEIRA, S. M. Há lugar para o sindicalismo na sociedade pós-industrial? Aspectos do debate internacional. **São Paulo em Perspectiva**, v. 12, n. 1, pp. 184-183, 1998.

LAZZARIN, S. K. **Reforma penaliza os mais vulneráveis**, 2019. Disponível em: https://www.ufrgs.br/jornal/reforma-penaliza-mais-vulneraveis/?fbclid=IwAR3jhQjBlbtncCF62FHaLi3wTE_IHBdZVpDLOe0feURftWaIvvV-hWgXAvE

LI, C. Emprego e bem-estar na era da inteligência artificial. **Carta Social e do Trabalho** 34, Campinas, 2016.

LOPES, F. O. **A terceirização no setor privado antes e após a reforma trabalhista: instrumento de precarização do trabalho assalariado no Brasil**. [Trabalho de Conclusão de Curso]. Uberlândia, UFU, 2018.

MANCINI, E. A. **O Papel Estratégico do Movimento Popular para a Democracia Popular - o aprendizado dos anos 80 e 90**. Curitiba: Instituto de Filosofia da Libertação, 2007.

MELO, R. S. Reflexões trabalhistas: Dispensa coletiva antes e depois da reforma trabalhista. **Revista Consultor Jurídico**, dez. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-dez-01/reflexoes-trabalhistas-dispensa-coletiva-antes-depois-reforma-trabalhista>

NORONHA, E. G. A explosão das greves na década de 80. In: BOITO JR., A. (Org.). **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. São Paulo: Paz e Terra, 1991.

OITAVEN, J. C. C.; CARELLI, R. L.; CASAGRANDE, C. L. **Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: MPT, 2018.

OLIVEIRA, C. A. B. Contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, C. A. B. et Al. **O mundo do trabalho: crise e mudança no final do Século**. São Paulo: Scritta, 1994.

OLIVEIRA, C. M.; DORNELES, L. A. D. **Temas de direito e processo do trabalho: Relação de Emprego - Estudos em homenagem a Paulo Orval Particheli Rodrigues**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2012.

PÉREZ AHUMADA, P. **Business, workers, and the class politics of labor reforms in Chile, 1973 – 2016**. California: State University San Diego, 2017.

PIASNA, A; MYANT, M. Introduction. In. PIASNA, A; MYANT, M. **Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation**. Brussels: ETUI, 2017. PP. 7-21.

REIS, A. M. **A flexibilização das leis trabalhistas no Brasil como pressuposto para o desenvolvimento econômico do país**. [Dissertação de Mestrado]. Brasília: UCB, 2017.

RIGOLETTO, T.; SALAS PÁEZ, C. As experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas. In: KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. (Orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. Pp. 183-208.

RODRIGUES, I. J. A trajetória do novo sindicalismo. In: RODRIGUES, I. J. (Org.). **O novo sindicalismo vinte anos depois**. Petrópolis. RJ, 1999.

RODRIGUES, L. M. **Destino do Sindicalismo**. São Paulo: EDUSP, 1999.

SALERMO, M. S. Da rotinização à flexibilização: ensaio sobre o pensamento crítico brasileiro de organização do trabalho. **Gestão & Produção**. v. 11, n. 1. Pp. 21-32, 2004.

SANTANA, M. A. Entre a ruptura e a continuidade: visões da história do movimento sindical brasileiro. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 14, n. 41, pp. 103-120, 1999.

SCHWAB, K. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2017.

TEIXEIRA, M. O. et Al. (Org.). **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. (Orgs.). Campinas: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

TELLES, V. S. Anos 70: Experiência e Práticas Cotidianas. In: KRISCHKE, P.; MAINWARING, S. (Orgs.). **A Igreja nas Bases em Tempo de Transição (1974-1985)**. Porto Alegre: L&PM-CEDEC, 1986.

TIBERI, M. Velhas e novas características dos processos de internacionalização: o caso da União Européia. In: DIEESE (Org.). **Emprego e Desenvolvimento Tecnológico: Processos de Integração Regional**. São Paulo, 1999. Pp. 101-142.

UNI Global Union. **Quem somos**, 2019. Disponível em: <https://www.uniglobalunion.org/es/sobre-nosotros>.

YAMAMOTO, P. C. **Qual liberdade? O cinismo como figura retórica da Reforma Trabalhista: o caso da contribuição sindical**, 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Paulo_Yamamoto/publication/333176499_Qual_liberdade_O_cinismo_como_figura_retorica_da_Reforma_Trabalhista_o_caso_da_contribuicao_sindical/links/5cdf4cf0299bf14d95a386d0/Qual-liberdade-O-cinismo-como-figura-retorica-da-Reforma-Trabalhista-o-caso-da-contribuicao-sindical.pdf

The background features a complex composition of elements. At the top, there is a network of dark grey lines connecting several dark grey circular nodes, resembling a neural network or a data flow diagram. The entire background is overlaid with a faint, repeating pattern of binary code (0s and 1s) in a light grey color. In the bottom-left corner, there is a cluster of various-sized, light grey gears, some of which are interlocking, symbolizing mechanical or industrial processes.

Parte II

Da Quarta Revolução Industrial

REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E REFORMA TRABALHISTA: FIM DOS EMPREGOS NO BRASIL?

Fábio Rosa
Cássio da Silva Calvete

Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego (Art. 23. 1).

(DUDH, 1948)

Introdução

Em uma época de inovações tecnológicas – dentre as quais destaco a inteligência artificial, os supercomputadores, o *big data*, a internet das coisas, a robótica avançada –, será possível garantir a manutenção dos empregos dos brasileiros? Como essa nova revolução que já está em curso poderá afetar, e em que medida, os postos de trabalho atuais, sabendo que muitas das atividades que conhecemos hoje poderão se tornar completamente desnecessárias e tantas outras deverão ser criadas?

De outra parte, mais recentemente, o Poder Legislativo brasileiro, integrado em um projeto neoliberal global, impôs uma reforma trabalhista introduzida, em especial, pela Lei nº 13.467/17 e normas posteriores, sob o pretexto de modernizar os contratos para facilitar a relação entre trabalhador e empregador e com isso aumentar o número de postos de trabalho. Nesses termos, indaga-se se a referida alteração legislativa, tal como apresentada, protegerá efetivamente o trabalhador dos efeitos do denominado desemprego tecnológico e se a flexibilização de direitos e a maior autonomia nas negociações coletivas ora incorporadas no ambiente do trabalho poderão assegurar mais e melhores empregos.

Essas questões serão abordadas neste artigo, sendo que a metodologia utilizada será a pesquisa bibliográfica em trabalhos científicos, legislação mencionada, dados estatísticos e artigos jornalísticos. Serão

apontadas, também, as principais alterações implementadas pela Lei nº 13.467/17 e legislação posterior, bem como identificadas algumas alternativas encontradas por países que já vivenciam de forma mais intensa os efeitos da tecnologia sobre o mercado de trabalho.

A Revolução tecnológica e a extinção de empregos

Do ponto de vista histórico, o impacto da utilização de inovações tecnológicas nos empregos há tempos é objeto de debate entre os economistas. A origem dessa discussão remonta à Inglaterra dos séculos XVIII e XIX, no ambiente de destruição de máquinas pelos trabalhadores receosos pelo desemprego (CHAHAD, 2018). Neste sentido, merecem destaque, inicialmente, tal como apontado por Caldas (2017), três teorias sobre o tema:

(1) A teoria da compensação, que afirma que o acréscimo da produtividade do trabalho e extinção do emprego em alguns setores seria substituída pelo crescimento do investimento em outros, com criação de novos postos de trabalho;

(2) A perspectiva marxista, onde a inovação tecnológica sem regulação estatal na sua introdução resultaria no desemprego estrutural e duradouro.

Neste ponto, importante ressaltar a ideia de que a população se tornaria supérflua, ou seja, desnecessária para a valorização do capital, pois estaria diante de uma luta desigual com sua produção artesanal frente à indústria modernizada. Com isso, a tendência é de aumento da mão de obra no mercado de trabalho e a consequente redução do valor dos salários. A visão de Marx (2013) sobre a modernização das indústrias é também sintetizada por **Rifkin (1995, p. 3), em sua obra justamente denominada “O fim dos Empregos”, ao se referir à revolução industrial, na qual profetizava que:**

[...] o trabalho humano está sendo sistematicamente eliminado do processo de produção. Em menos de um século, o trabalho “em massa” no setor de mercado será provavelmente eliminado em praticamente em todas as nações industrializadas do mundo. Uma nova geração de sofisticadas tecnologias de informação e de comu-

nicação está sendo introduzida aceleradamente nas mais diversas situações de trabalho. Máquinas inteligentes estão substituindo seres humanos em incontáveis tarefas, forçando milhões de trabalhadores de escritório e operários para as filas do desemprego ou, pior, para as filas do auxílio desemprego.

(3) A tese defendida por Keynes (1931), para quem o avanço tecnológico representaria maior produtividade e efetividade da sociedade, podendo gerar diminuição da carga horária e melhor qualidade de vida dos trabalhadores.

Contudo, até o momento, o certo é que o cenário pessimista que previa a extinção total dos empregos, dentre aqueles possíveis decorrentes da aceleração da substituição de trabalho humano por equipamentos mais tecnológicos, não se concretizou.

Mais recentemente, Carl Frey e Michael Osborne, em seu estudo sobre os efeitos da automação em mais de 700 ocupações nos Estados Unidos, estabeleceram índices de risco de substituição do homem pela máquina em cada uma das atividades pesquisadas. Ainda que reconheçam que mais da metade dos empregos possam ser automatizados em vários países, concluem que a revolução tecnológica não representará o fim da totalidade dos empregos, mas apenas uma etapa de ajustamento dos problemas econômicos da sociedade. Afirmam que atividades que necessitem de habilidades como originalidade e inteligência social são mais difíceis de serem automatizadas, diante de suas características inerentes. As atividades de menor risco seriam a de supervisor de trabalhos mecânicos, diretor de gerenciamento de emergências, terapeuta ocupacional, ortodontista etc. Dentre as ocupações com maior risco de automação total e, conseqüentemente, possibilidade de serem extintas, enumeram o agente e o analista de crédito, o corretor de imóveis, o gerente de remuneração e benefícios, os atendentes de agência dos correios, dentre outros (FREY e OSBORNE, 2013). Apesar de o tema envolver uma discussão antiga, como visto, hoje ela se reveste de uma particularidade que é identificar se estamos diante de uma nova revolução industrial ou se é apenas uma continuidade da anterior.

A Quarta Revolução Industrial ou também denominada de “Indústria 4.0” (termo cunhado em 2011 na feira de Hannover, Alemanha), diferentemente das revoluções industriais anteriores, evolui em uma veloci-

dade muito maior, resultado do mundo interconectado em que vivemos; além disso, as novas tecnologias geram outras mais novas e cada vez mais qualificadas, impactando, sem precedentes, na economia, na sociedade e no modo de vida dos indivíduos. Também está transformando relações entre países, empresas, indústrias e em toda sociedade, com uma assombrosa profusão de novidades tecnológicas que abrangem numerosas áreas, tais como: a inteligência artificial (IA), a robótica, a internet das coisas, os veículos autônomos, a impressão em 3D, a nanotecnologia, a biotecnologia, a ciência dos materiais, o armazenamento de energia e a computação quântica (SCHWAB, 2016).

O fato de estarmos diante de um momento com grande capacidade para fazer surgir uma classe social sem função econômica representa que estamos, sim, diante de uma nova revolução, segundo Li (2016). Ademais, as inovações nos moldes que iniciamos a vivenciar apresentam consequências diversas das outras “revoluções”, especialmente nas relações de trabalho. Em momentos anteriores, presenciamos o deslocamento dos artesãos para a indústria, depois dos trabalhadores industriais para a prestação de serviços e, posteriormente, as migrações decorrentes da divisão internacional do trabalho, como a terceirização da produção em diversos países. Ou seja, sempre houve a mudança da força de trabalho de um lugar para outro. Agora, ainda que se admita a criação de funções decorrentes do emprego de novas tecnologias, espera-se que diversas ocupações sejam extintas, com a dispensabilidade do trabalho do homem e, em relação às que deverão surgir, não se tem certeza se serão em quantidade suficiente para incorporar a massa de desempregados e se exigirão uma qualificação superior à capacidade da maioria dos trabalhadores.

É possível reconhecer, assim, tratar-se de uma nova revolução tecnológica. De qualquer forma, ainda que se entenda que estamos vivenciando a continuidade da última revolução industrial, não há divergência acerca dos efeitos, nas indústrias e empresas, das novas tecnologias.

Muitos são os exemplos de empresas que já tiveram seus quadros de empregados reduzidos em virtude do implemento da inteligência artificial e as estatísticas que demonstram a redução no tempo de criação de novos empregos. Klaus Schwab, criador e presidente do Fórum Econômico Mundial, no relatório denominado futuro dos empregos de 2018, afirma que o número de empregos eliminados pela quarta revolução industrial até 2022 será inferior ao número de postos de trabalho

que deverão ser criados. Isso porque aponta Schwab (2016, p. 61) como impactos dessa nova revolução quatro efeitos principais aos negócios de todas as indústrias:

- a) as expectativas dos clientes estão mudando;
- b) os produtos estão sendo melhorados pelos dados, o que melhora a produtividade dos ativos;
- c) estão sendo formadas novas parcerias, conforme as empresas aprendem a importância de novas formas de colaboração; e
- d) os modelos operacionais estão sendo transformados em novos modelos digitais.

No Brasil ainda não se tem dados sobre a quantidade de desempregados por força da implementação das inovações tecnológicas. Todavia, é possível constatar, conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do IBGE (ibge.gov.br), referente ao trimestre encerrado em fevereiro de 2019, que a população economicamente ativa ocupada era 92,1 milhões de pessoas, registrando a taxa de desocupação de 12,4% (13,1 milhões de pessoas). Considerando a totalidade dessa força de trabalho, chama a atenção a taxa de subutilização, 24,6% (percentual de pessoas desocupadas, subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas e na força de trabalho potencial), o que equivale a 27,9 milhões de pessoas. Destaca-se, ainda, que o número de trabalhadores por conta própria, 23,8 milhões, e o número de pessoas desalentadas, 4,9 milhões, também estão crescendo.

Dentro deste cenário de incertezas quanto ao futuro dos empregos e aumento da mão de obra subutilizada, o Brasil alterou sua legislação trabalhista, supostamente visando à modernização das relações contratuais e a criação de empregos.

A Reforma Trabalhista com valores neoliberais: solução para o desemprego?

Tendo presente, portanto, a importância do direito ao trabalho digno para a nossa sociedade, o objetivo deste artigo é identificar as possíveis consequências das inovações tecnológicas sobre a manutenção dos empregos atuais. Isso porque as profundas modificações no mundo do trabalho, a partir dos efeitos da já referida quarta revolução industrial, poderiam servir para redução das desigualdades, melhoria das condições

de trabalho, redução de jornadas e ampliar a proteção social, especialmente com a divisão dos ganhos de produtividade (KREIN et Al., 2018).

No âmbito constitucional, até pouco tempo, era assegurado a todos os brasileiros e estrangeiros residentes, pela Constituição Federal de 1934, além de outros direitos e garantias individuais, o direito de prover à própria subsistência e à de sua família, *mediante trabalho honesto*. A Constituição atual, já no seu primeiro artigo, elevou os valores sociais do trabalho à condição de princípio fundamental. Reconhece-o (o trabalho) como direito social (art. 6º.) e fundamento para a ordem econômica (art. 170) e social (art. 193) do País. Esses preceitos evidenciam o objetivo social de valorização do trabalho humano como forma de assegurar a todos existência digna, o bem-estar e a justiça social.

Contudo, não obstante o pacto social estabelecido no Brasil, na esteira dos preceitos constitucionais mencionados, uma “reforma trabalhista” foi recentemente incorporada ao nosso ordenamento jurídico com a Lei nº 13.467 e com a Medida Provisória 808, ambas de 2017. Na exposição de motivos desta medida provisória, inclusive, é destacado que a Reforma Trabalhista visa:

[...] promover a pacificação das relações de trabalho, a partir do fortalecimento das negociações coletivas e de soluções extrajudiciais na composição de conflitos, prestigiando o respeito à autonomia coletiva da vontade. Por fim, também se buscou a formalização das relações de trabalho no Brasil, que hoje conta com aproximadamente 45% da sua força de trabalho em caráter informal, alheia aos direitos conferidos pela Carta Magna e pela CLT. Com efeito, é claro o escopo do novo marco legal de criar as condições para promoção e geração de novos empregos formais por meio da regulamentação de novas modalidades de contratação que permitirão adequar as necessidades de trabalhadores e empregadores à atual dinâmica das novas profissões e atividades econômicas.

Ocorre que é possível extrair dos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), acrescidos ou alterados pela nova legislação, o aumento da liberdade das empresas na regulação do trabalho conforme seus interesses, alterando as condições da contratação e remuneração, reduzindo custos, além de redefinir o papel do Estado na proteção social e o estímulo da submissão do trabalho ao capital (KREIN et Al., 2018).

A título de exemplo, enumera-se como novas disposições (dentre as mais de 100 que foram introduzidas): a) a regulamentação de um trabalho

intermitente (quando o trabalhador poderá ser pago apenas pelo período trabalhado, recebendo por horas ou diárias); b) a mudança de regulação do trabalho por tempo parcial; c) o fato de as convenções e acordos coletivos passarem a ter prevalência sobre a legislação, ou seja, o negociado sobre o legislado, sem incorporação das cláusulas ao contrato de trabalho; d) a figura da extinção do contrato de trabalho de comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS; e, f) também a partir da reforma, o trabalhador, em caso de ingresso de ação na Justiça do Trabalho e havendo sucumbência, passa a arcar com as custas do processo e honorários da parte contrária. Evidencia-se, ainda, o enfraquecimento da entidade sindical e, em consequência, a fragmentação do poder coletivo dos trabalhadores, retirando a obrigatoriedade do pagamento do imposto sindical, deixando de ser compulsórias as contribuições assistenciais, que ficam limitadas apenas aos filiados do sindicato, impondo, ainda, condições para o seu recolhimento.

Conclui-se, assim, que a reforma trabalhista atinge todos os aspectos da proteção ao trabalho que até então vinham sendo respeitados, com a redução ou supressão de direitos dos trabalhadores e fortalecendo o arbítrio dos empregadores (FILGUEIRAS, BISPO e COUTINHO, 2018).

Ressalte-se que o fundamento para justificar a reforma da legislação trabalhista foi o fato de que as leis até então vigentes “engessavam” as relações de trabalho, deixando o custo elevado para o empregador, principalmente com a parte burocrática, o que dificultaria a adaptação da empresa às novas conjunturas econômicas. Desta forma, relações de trabalho reguladas por leis mais flexíveis supostamente deveriam proporcionar mais produtividade e competitividade, gerando mais postos de trabalho, pois os empresários teriam maior liberdade para adequar o nível de emprego à demanda (CAMPOS, 2019).

Importa destacar que a reforma implementada no Brasil se assemelha a mudanças realizadas em maior ou menor grau em diversos países da Europa, identificada com a flexibilização de um mínimo de direitos, privilegiando as necessidades do capital. Portanto, o cenário reproduzido aqui não se trata de novidade. Ao revés, remonta à década de 1970, quando se buscavam soluções à estagnação econômica e à inflação vivenciadas pelos países industrializados da época, que evidenciava a “crise do sistema fordista”. A pretexto de enfrentar a crise econômica, os governos passaram a adotar políticas conservadoras e neoliberais. O combate à

inflação e a recuperação do lucro das empresas passou por privatizações de empresas públicas e a desregulamentação da economia, estimulando o sistema de concorrência. O neoliberalismo surgiu, então, para incentivar o empreendedorismo das pessoas, com a regulação do Estado, mas sem o assistencialismo deste (DARDOT e LAVAL, 2016).

A liberdade de mercado trata-se, desta forma, de contraponto e solução à situação de estagnação econômica, inflação e desemprego. O Estado, em consequência, deve assegurar direitos mínimos, mas evitar a proteção de apenas um dos atores sociais, no caso, os trabalhadores (com “excesso” de direitos sociais), sob pena de gerar desequilíbrio na economia e livre competição.

Assim, o “exagero” de proteção do trabalhador deve ser reduzido para aumentar o nível de empregos. Daí a necessidade das alterações na legislação impostas pela reforma das leis trabalhistas, para tornar o mercado de trabalho flexível e auto regulável, estimulando a livre negociação entre trabalhadores e empregadores, em conformidade com o pensamento neoliberal. Após discorrer sobre o tema, conclui Campos (2016, p. 23):

A visão neoliberal preconiza um Estado que “paire” sob a sociedade civil, promovendo ativamente a flexibilidade, a competitividade e a capacidade de inovação frente a concorrência desenfreada de um mundo globalizado, mas sem se deixar influenciar por demandas “populistas” ou interesses “corporativistas”. A democracia é vista apenas como uma forma de não intervenção direta na vida econômica e social, de modo que cada indivíduo possa ser livre para se “adaptar” e “concorrer” como bem achar melhor. O “excesso” de democracia é visto como negativo, pois um Estado fraco, que sucumbisse às demandas sociais, trabalhistas, sindicais e “corporativistas”, seria um Estado incapaz de promover a concorrência e de melhorar a competitividade na sociedade. O indivíduo não é mais visto como um cidadão, portador de direitos e sujeito da vida política e social da nação, mas sim como um consumidor, que deve ser satisfeito por serviços públicos oferecidos por este Estado, ou na melhor das hipóteses, como um “empreendedor de si mesmo”, que precisa apenas da garantia de que seus contratos serão cumpridos e que haverá estabilidade econômica para que ele possa realizar com segurança os cálculos dos riscos que corre.

Diante dessas considerações, é possível concluir que as consequências da reforma trabalhista brasileira, observando os preceitos de uma política neoliberal, ou seja, sucumbindo a estratégias e demandas do ca-

pital, servirão, não para proteção social ou modernização das relações do trabalho, mas sim para aumentar a precarização e flexibilização destas, agora de forma legítima e sob o abrigo da nova legislação.

Daqui para frente, a ideia é que as relações de trabalho estejam sujeitas, apenas, às oscilações da conjuntura econômica. Ocorre que, após a alteração da legislação que suprimiu e reduziu direitos do trabalhador, os efeitos do implemento das inovações tecnológicas, como o aumento da produtividade e do lucro empresarial, em vez de implicar melhorias de condições de trabalho, como redução de jornada e divisão dos ganhos de produtividade entre os empregados, ao contrário, resultará em ausência de garantias de renda e aumento de desemprego.

A tendência é que passe a ser incrementado ainda mais o aumento das modalidades de trabalho por conta própria, por plataformas e aplicativos, bem como a subocupação por insuficiência de horas trabalhadas; atividades precárias que deixarão os trabalhadores cada vez mais desamparados, o que contribuirá para o crescimento da pobreza e aumento da desigualdade.

Rigoletto e Páez (2018), ao discorrerem sobre algumas experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas, demonstram ser falaciosos os argumentos pró-flexibilização, tendo em vista os resultados negativos produzidos em países da Europa e América Latina que foram pesquisados, pois geraram efeitos danosos no mercado de trabalho, na estrutura social e na desigualdade entre trabalhadores, com o aumento do emprego precário e a segmentação do mercado de trabalho.

Acrescente-se que a alteração legislativa sem demonstração da efetiva capacidade de geração de empregos exigirá o sacrifício dos trabalhadores em troca da retomada do crescimento econômico, apenas com fortalecimento do capital, o que soa como uma chantagem social (MARIA, FRACALANZA e CORAZZA, 2018).

Algumas opções para o trabalhador brasileiro

Após o que já foi dito, a expectativa é que, com as inovações tecnológicas, em um ambiente de desregulamentação do mercado de trabalho, a produtividade das empresas tenda a aumentar com um menor número de trabalhadores. Desta forma, já é possível antever alguns problemas sociais bastante complexos em decorrência dos efeitos da extinção de

parte dos empregos, como o aumento do trabalho precário, a redução do consumo e da circulação de renda, dentre outros. Sem a pretensão de apresentar soluções definitivas para essas questões, enumera-se algumas opções possíveis para a subsistência de milhões de trabalhadores dessa nova ordem, que estão sendo experimentadas em outros países.

a) renda básica única

Conforme já afirmado, é esperada maior produtividade nas empresas a partir da nova revolução industrial, com o conseqüente aumento da margem de lucro. Contudo, seria aceitável uma maior tributação do capital para financiamento de parte da sociedade (pessoas desocupadas e subocupadas), desvinculada da efetiva prestação de trabalho?

Neste ponto, cabe destacar a opinião de duas personalidades atuais e de diferentes matizes sobre o tema, Mark Zuckerberg e o Papa Francisco. Em recentes manifestações, conforme matérias publicadas pelo Instituto Humanitas Unisinos/RS, ambos reconhecem o problema da ausência de trabalho para todos como conseqüência das inovações tecnológicas e a dificuldade em garantir a subsistência das pessoas desempregadas. Contudo, fica evidente o caráter econômico na preocupação de um e o humanitário na de outro.

Enquanto o fundador do Facebook defende como alternativa uma renda mínima, sem necessidade de trabalho, *independentemente de classe socioeconômica, para que eles deem conta de despesas básicas como alimentação, moradia e saúde*, a Sua Santidade imagina um mundo onde só metade ou talvez dois terços dos trabalhadores irão se ocupar, e os outros serão mantidos por um subsídio social, mas reconhece a necessidade de todos exercerem atividades, na medida em que *“o trabalho será diferente, mas deverá ser trabalho, não pensão”*.

O ponto em comum dessas manifestações, portanto, é a renda básica, que se trata de um complemento para os programas sociais e serviços públicos de saúde, seguridade, educação etc., implementados pelos governos e tem como objetivo suprir as necessidades básicas de um indivíduo, a partir de uma renda mínima, garantindo, assim, um mínimo de dignidade.

Diversos países desenvolvidos já aderiram, em algum momento, a programas de garantia de renda mínima, como forma de complemento de ganhos e meio para proporcionar uma melhor qualidade de vida aos

seus cidadãos. Na Dinamarca, por exemplo, o programa foi implantado em 1933; na Inglaterra, em 1948; na Alemanha, em 1961; na Holanda, em 1963; na Bélgica, em 1974; na Irlanda, em 1977; em Luxemburgo, em 1986; e na França, em 1988 (CUNHA, POSSAMAI e MAY, 2019).

Recentemente, chama a atenção o projeto desenvolvido pela Finlândia durante dois anos (2017 e 2018), onde foi concedido para 2.000 pessoas desempregadas (sorteadas dentre dezenas de milhares de voluntários) o valor de 560 euros mensais, sem a exigência de qualquer contrapartida. O objetivo desse projeto, basicamente, era procurar descobrir melhores formas na concessão de auxílios sociais, com incentivo da busca de emprego por quem recebesse essa renda e a redução da burocracia na forma de concessão do benefício. A ideia daqueles que defendiam a renda básica sem contrapartida na Finlândia era evitar que os beneficiários de outros subsídios sociais (como seguro-desemprego, por exemplo) deixassem de procurar trabalho com receio de perderem esses auxílios. Além disso, o tempo destinado ao preenchimento dos formulários exigidos pelos serviços sociais poderia ser utilizado na busca de trabalho formal. Por isso, a renda mínima foi concedida sem necessidade de qualquer pré-requisito ou contraprestação.

Ainda não há publicação dos resultados oficiais desse projeto. Todavia, em matéria publicada no periódico *El País* (https://brasil.elpais.com/autor/luis_doncel), o jornalista Luis Doncel descreve, a partir de conversa com representantes do governo e participantes do programa, as impressões preliminares dessa pesquisa. Por um lado, essa renda básica não demonstrou nenhum acréscimo no percentual de busca de emprego pelos participantes, em comparação com outras pessoas de características similares que não estavam no programa.

O certo é que, desde abril de 2018, o Governo da Finlândia havia anunciado que o projeto não ultrapassaria o prazo inicial de dois anos, por falta de interesse político em ampliar o programa, por falta de apoio da sociedade, especialmente dos que possuem trabalho formal, em subsidiar parcela da população sem emprego. Nenhum dos grandes partidos que visavam à eleição parlamentar, como os sociais-democratas e conservadores, e nem os sindicatos demonstraram apoio na defesa do programa da renda básica sem contrapartida.

No Brasil, a Lei nº 10.835/2004 instituiu, a partir de 2005, a renda básica de cidadania, em nível nacional, que se consiste no direito de todos

os brasileiros residentes no País e estrangeiros aqui residentes há pelo menos 5 (cinco) anos, não importando sua condição socioeconômica, receberem, anualmente, um benefício monetário. Esse benefício deveria ser de igual valor para todos e suficiente para atender às despesas mínimas de cada pessoa com alimentação, educação e saúde. O pagamento estaria condicionado ao “grau de desenvolvimento do País e as possibilidades orçamentárias”, cabendo ao Poder Executivo definir seu valor. Na prática, esse programa nunca foi implementado no Brasil por motivos orçamentários, revelando, com isso, a ineficiência dos governantes, além de omissão no combate à pobreza e à desigualdade social no País.

Evidencia-se, de plano, algumas características dessa proposta de renda básica brasileira: trata de um direito de todos os brasileiros que residam no País, além dos estrangeiros a partir de um certo tempo; o valor do benefício deve ser igual para todos, devendo ser suficiente para garantir necessidades básicas mínimas; e a definição do valor fica a cargo do governo, de acordo com o orçamento.

O fato de o benefício ser devido independente de condições, sem a necessidade de comprovação da situação de pobreza, desemprego etc., e nem estar vinculado a outras exigências, como a matrícula de filhos em escolas, renda familiar etc., tornaria mais fácil e sem tanto custo a fiscalização em sua concessão. Por outro lado, a vinculação à disponibilidade orçamentária afasta a sua exigibilidade imediata por parte da sociedade. Outrossim, além do custo orçamentário do programa, a renda básica concedida de forma incondicional gera crítica por estimular o ócio dos beneficiários com impactos na economia.

Desta forma, há a necessidade de se procurar o equilíbrio quanto ao valor do benefício, que não pode ser insignificante ou irrelevante no combate à pobreza e nem elevado demais que sirva de estímulo à ociosidade, devendo ser suficiente para resgatar as pessoas da situação de miséria (PIERDONÁ, LEITÃO e FURTADO FILHO, 2018).

b) negociação coletiva

Historicamente, a união dos trabalhadores, ou seja, a vontade coletiva representada por meio de entidades de classe, mostra-se eficaz na busca de soluções em momentos de crise e pacificação dos conflitos com os empregadores nas relações de trabalho. Recentemente, por exemplo,

no ano de 2018, foi adotada como alternativa ao desemprego na Alemanha – que enfrentava processos de demissões em massa decorrentes da automação das atividades na área metalúrgica –, a celebração do acordo firmado entre o sindicato de empregados IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen e a associação de empregadores.

Nesse acordo coletivo restou estabelecido o direito para os trabalhadores, além de um pagamento único anual no período 2018/2020, um aumento do salário hora nominal de 4,3% a partir de abril de 2018 e a redução das horas de trabalho para 28 horas semanais, por até 24 meses, com o direito de retornar ao seu horário de trabalho original.

Desta forma, além de restar fixada uma carga horária que proporcione maior qualidade de vida, passando de 35 para 28 horas por semana, essa redução, ainda que diminua proporcionalmente o valor dos salários individuais, resulta no aproveitamento de mais empregados para um mesmo posto de trabalho, evitando, assim, a demissão de milhares de pessoas.

No Brasil, até a recente reforma trabalhista, as relações de trabalho estavam submetidas, em regra, à regulação pública, onde há a participação direta dos agentes sociais no seu regramento, seja por negociação coletiva, seja por regulamentação estatal, que impõem limites na forma de utilização da força de trabalho pelo capital.

Conforme Krein (2018), a regulação pública compreende dois princípios básicos do direito do trabalho: necessidade de o sindicato, com a negociação, e o Estado, por meio de legislação, protegerem os trabalhadores, por serem a parte frágil em relação ao capital, bem como para assegurar a dignidade da pessoa humana do trabalhador, que não pode ser considerado uma mercadoria.

No presente artigo já foi destacado que o objetivo da reforma trabalhista, afirmado na exposição de motivos da legislação que a implementou, pretensamente era a pacificação das relações de trabalho, o fortalecimento das negociações coletivas e de soluções extrajudiciais na composição de conflitos, bem como o respeito à autonomia coletiva da vontade. Portanto, a atuação coletiva, em especial a negociação coletiva como mecanismo de solução de conflitos e de regulação do trabalho, serviria para consolidar o entendimento entre empregadores e trabalhadores.

Contudo, como essa reforma foi efetuada de acordo com a agenda neoliberal de flexibilização dos direitos dos trabalhadores, a lógica de regulação das relações de trabalho passou a ser privada, de acordo com as

regras econômicas de mercado, oferecendo um poder maior à iniciativa privada, ou seja, aos empregadores.

O fundamento para a alteração da política de regulação das relações de trabalho foi a pretensa necessidade de flexibilizá-las para enfrentar o desemprego e a informalidade decorrentes das inovações tecnológicas. Ocorre que o modelo observado, agora, não é o de proteção social do trabalhador, mas sim o de aumentar a liberdade dos empresários em regular as condições de trabalho, remuneração etc. Em consequência dessas alterações, o que se constatou foi a evidente tentativa de esvaziamento da atividade sindical profissional, especialmente em contexto de desemprego, precarização das relações de trabalho e inovações tecnológicas.

No que se refere à atuação dos sindicatos, ainda que a reforma trabalhista não tenha feito uma reforma sindical formalmente, as medidas adotadas afetam de forma direta a organização sindical e a representação coletiva dos trabalhadores. Como exemplos, destacam-se: a prevalência do negociado sobre o legislado; a redução das condições de financiamento dos sindicatos; a representação dos trabalhadores no local de trabalho sem a participação sindical; a negociação individual; a desnecessidade de assistência nas homologações das rescisões contratuais; a eliminação da ultratividade etc. (KREIN, 2018).

Portanto, as negociações coletivas, que prevalecerão sobre o legislado, partindo de sindicatos pouco estruturados ou diretamente dos empregados, poderão, inclusive, reduzir direitos e garantias até então consolidadas em nosso ordenamento jurídico. Caberá aos sindicatos, desta forma, adotarem iniciativas e estratégias para retomarem sua força e espaço na sociedade, a fim de garantir melhor representatividade dos trabalhadores na disputa com o capital. Algumas alternativas já estão sendo adotadas para garantir o financiamento dos sindicatos e evitar seu enfraquecimento ou extinção, tais como a união de entidades, a venda de produtos ou serviços, dentre outros.

c) redução do tempo de trabalho

No País, a carga horária de trabalho foi reduzida de 48 para 44 horas semanais a partir da Constituição Federal de 1988. Trata-se, a bem da verdade, da jornada formal de trabalho, pois a jornada efetiva se mostra maior, em decorrência da prestação de horas extras. A re-

dução dessa carga de trabalho é pauta permanente dos sindicatos profissionais. Por outro lado, a resistência empresarial a essa pretensão, como já referido em itens anteriores, encontra força no processo de fragilização dos sindicatos e na agenda neoliberal de flexibilização dos direitos dos trabalhadores e de desestruturação do mercado de trabalho. Desta forma, na prática, eventual redução da jornada de trabalho por algumas categorias pode ser compensada com a exigência do labor em horário extraordinário, configurando um mecanismo das empresas para ajustar suas necessidades de produção.

Entre os economistas, há divergência quanto aos efeitos da redução da jornada de trabalho no emprego. De uma parte, aqueles que adotam a teoria clássica e neoclássica consideram que essa diminuição do tempo de trabalho representaria elevação dos custos de produção, refletindo no aumento do desemprego. Por outro lado, teóricos pós-keynesianos reconhecem que o aumento de salário decorrente da redução de jornada repercutiria no aumento da demanda agregada, na necessidade de maior produção e, portanto, em mais empregos. Ademais, a diminuição do tempo de trabalho, sem redução da produção, implicaria geração de novos postos de trabalho, a suprir aquelas horas que deixaram de ser trabalhadas (CALVETE, 2010).

Importa ressaltar, também, que a redução da jornada, tal como a negociada pelo sindicato metalúrgico alemão, que teria passado a carga de trabalho semanal exigida para 28 horas, aproxima-se do limite ideal de quatro horas diárias de trabalho sugerido por Russel (2002), proporcionando para o restante do período do dia tempo suficiente para dar às pessoas o direito de satisfazer as necessidades básicas de uma vida confortável, da maneira que lhes parecesse mais adequada, tal como, aliás, apregoado na tese keynesiana anteriormente destacada.

Ademais, a tendência, quando alguns trabalhadores passam a trabalhar menos, com a jornada reduzida, é a possibilidade de criação de novas vagas para suprir a parte do trabalho que deixou de ser feita. Portanto, a redução na jornada de trabalho pode contribuir, também, para o surgimento de novos postos de trabalho, além de ser capaz de reduzir o trabalho informal e precário, aumentando o emprego formal com a divisão da mesma atividade (posto de trabalho) por mais trabalhadores, cada um trabalhando menos horas por semana (GOMES et Al., 2018).

Finalmente, uma ideia de Redução do Tempo de Trabalho (RTT) pode evidenciar, ainda, o respeito à preservação ecológica e sustentabilidade, priorizando não a maior produção possível e todos seus efeitos no esgotamento dos recursos naturais, mas sim investimentos de qualidade e de durabilidade do ambiente, além de representar uma das medidas de geração de emprego menos custosa e um dos principais meios de assegurar a igualdade profissional e de oportunidades para homens e mulheres. Em consequência, o volume de trabalho seria repartido entre mais pessoas, podendo estabelecer um novo fluxo de recursos para os sistemas de proteção social (MARIA, FRACALANZA e CORAZZA, 2018).

Considerações finais

A presente exposição, antes de apresentar certezas e soluções, destaca algumas dúvidas acerca dos possíveis problemas que decorrerão dos efeitos das inovações tecnológicas sobre os empregos atuais. Como visto, as negociações coletivas no Brasil, diferentemente da experiência alemã, não devem representar a melhor alternativa para a manutenção dos postos de trabalho e da garantia de manutenção dos direitos dos trabalhadores, especialmente neste momento pós reforma trabalhista, quando os sindicatos tiveram reduzida e limitada ainda mais a sua capacidade de atuação.

Há necessidade, portanto, de as entidades sindicais encontrarem alternativas para se reestruturarem. Caso contrário, o desequilíbrio de forças nas negociações coletivas poderá deixar desamparado um grande contingente de pessoas sem trabalho quando a quarta revolução industrial se consolidar. Isso porque a expectativa, diante da experiência em alguns países com o implemento de inovações tecnológicas, é de que grande parte dos postos de trabalho atuais sejam extintos e as novas ocupações a serem criadas exijam conhecimento especializado, acessível a um número reduzido de trabalhadores.

A alteração legislativa implementada no Brasil, obediente a estratégia neoliberal globalizada, não se mostra capaz de garantir a proteção do trabalho; ao contrário, faz crescer o trabalho precário, as atividades desempenhadas por conta própria e os subocupados. Retira dos trabalhadores direitos e garantias conquistadas e aumenta o poder dos empregadores definirem as condições das relações de trabalho.

Assim, a atuação do Governo para garantir a subsistência das famílias será ainda mais essencial em um futuro próximo. Isso porque é importante ter em mente que as inovações tecnológicas, por si só, não são capazes de criar nem de extinguir empregos. Na verdade, o seu uso e as consequências deste sempre dependerão de escolhas políticas, regulatórias e sociais, que estarão sujeitas a ações do governo, bem como a reações de empresas e da sociedade em geral.

Por fim, a implementação de programas de renda básica à população e o pacto social para a redução da jornada de trabalho podem ser pensados como sugestões de solução para o grave e complexo problema da ausência de trabalho digno para todos os brasileiros.

Referências

BRASIL. Exposição de Motivos da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. Portal da Presidência da República – 14/11/2017 (Exposição de Motivos). Disponível em http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2017/Exm/Exm-MP-808-17.pdf

CALDAS, J. C. Tecnologia e desemprego: já aqui estivemos antes. **Cadernos de Análise e Prospetiva Cultivar**, v. 10, pp.15-23, dez. 2017.

CALVETE, C. S. A redução da jornada de trabalho em questão. **Ensaio FEE**, v. 31, n. 2, pp. 431-450, 2010.

CAMPOS, G. C. S. **A reforma trabalhista no Brasil e o pensamento neoliberal.** 2019. In: 16º Encontro Nacional da ABET, 3 a 6/9/2019, UFBA, Salvador (BA), 2019.

CHAHAD, J. P. Z. Desemprego Tecnológico: Fim dos Empregos? **Boletim Informações Fipe: temas de economia aplicada**, n. 443, p. 14-19, 2017.

CUNHA, A. R.; POSSAMAI, A. P.; MAY, Y. O. Renda básica de cidadania, definida na Lei nº 10.835/2004: desafios e oportunidades para inclusão socioeconômica. In: GIANEZINI, K.; RODRIGUES, A. B. **Políticas públicas no século XXI.** Criciúma: UNESC, 2019. Pp. 52-74.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal.** São Paulo: Editora Boitempo, 2016.

FILGUEIRAS, V.; BISPO, B.; COUTINHO, P. A reforma trabalhista como reforço a tendências recentes no mercado de trabalho. In: KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. Pp. 125-154.

FREY, C. B.; OSBORNE, M. A. **The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?**, 2013. Oxford Martin Programme on Technology & Employment. Disponível em: <<https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2019.

GOMES, M. R. et Al. Redução da jornada de trabalho e o impacto no emprego brasileiro. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 10, pp. 1-23, 2018.

KEYNES, J. M. The economic possibilities for our Grandchildren. In: _____. **Essays in persuasion**. London: Macmillan, 1931. Pp. 358-373.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, v. 30, n. 1, pp. 77-104, 2018.

KREIN, J. D. et Al. Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. In: KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. Pp. 97-122.

LI, C. Emprego e bem-estar social na era da inteligência artificial. **Carta Social e do Trabalho**, v. 34, pp. 13-22, 2016.

MARIA, M. R.; FRACALANZA, P. S.; CORAZZA, R. I. A redução do tempo de trabalho em seu sentido substantivo no debate sobre as transições para a sustentabilidade, 2018. In: **XXIII Encontro Nacional de Economia Política**, v. 1, pp. 1-3, Niterói, Rio de Janeiro, Brasil.

MARX, K. **O capital. Livro I**. São Paulo: Boitempo, 2013.

PIERDONÁ, Z. L.; LEITÃO, A. S.; FURTADO FILHO, E. T. **Primeiro, o básico. Depois, o resto: o direito à renda básica**. **Revista Jurídica**, v. 2, n. 55, pp. 390-417, 2019.

RIFKIN, J. O fim do trabalho. In: RIFKIN, J. **O Fim dos Empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995. Pp. 3-14.

RIGOLETTO, T.; PÁEZ, C. S. As experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas. In: KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. Pp. 185-208.

RUSSEL, B. **O Elogio ao Ócio**. Rio de Janeiro: Sextante, 2002.

SCHWAB, K. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

Outras fontes consultadas

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?edicao=22889&t=sobre>
Acessado em 08/12/2018.

<http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2018/preface/>
Acessado em 08/12/2018.

<http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/569924-bilionarios-do-setor-de-tecnologia-embarcam-no-movimento-da-renda-basica-universal>
Acessado em 25/11/2018.

<http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/568119-nao-a-renda-para-todos-mas-sim-ao-trabalho-para-todos-afirma-francisco>
Acessado em 25/11/2018.

<https://www.igmetall-bbs.de/aktuelles/meldung/metall-tarifabschluss-fuer-sachsen-steht-mehr-geld-und-arbeitszeiten-die-zum-leben-passen/>
Acessado em 08/12/2018.

DIREITO DO TRABALHO, REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E NEOLIBERALISMO

Frederico Burger
Fernando Coutinho Cotanda

Introdução

Há algumas décadas as sociedades industriais experimentam transformações disruptivas na produção e nas normas que regulam o trabalho. Neste sentido, propomos aqui o argumento de que as inovações tecnológicas e organizacionais que conformaram a reestruturação produtiva e as drásticas alterações nas normas que regulam as relações de trabalho integram um mesmo movimento de busca por flexibilidades no mundo do trabalho.

O advento deste movimento é aqui compreendido como uma “resposta” das empresas e dos governos às distintas manifestações de crise (social, política econômica e cultural) ocorridas em meados dos anos 1970. Impulsionadas pelo imperativo da competitividade, as empresas vêm buscando obter padrões de produção mais flexíveis e integrados para fazer frente a um ambiente adverso à lucratividade.

As inovações organizacionais e tecnológicas que integram o processo de reestruturação produtiva e a flexibilização das normas de trabalho embaladas pelo neoliberalismo são dois vetores que emergem como instrumentos para consecução desses objetivos e cuja consequência tem sido a precarização do trabalho. Argumentamos também que a virada ontológica no Direito do Trabalho, ao colocar em primeiro plano a livre iniciativa fragiliza não apenas as relações de emprego, mas também, o vínculo social.

A Reestruturação Produtiva

Longe de serem conduzidas por um determinismo ou objetividade, as inovações tecnológicas são o resultado da interferência de relações so-

ciais, políticas, econômicas e culturais e de processos de dominação - e negociação - entre sujeitos sociais¹. Muito mais do que um conjunto de técnicas aplicadas à produção, as inovações, quer sejam elas organizacionais ou tecnológicas, extravasam sua dimensão técnica, produzindo novas expressões para a dinâmica do conflito e do consenso entre capital e trabalho².

Nesse sentido, destacamos, em particular, que o papel do trabalho operatório passa a ser visto pelas gerências de outra maneira. Diferentemente da ênfase na prescrição do trabalho, verifica-se um chamamento à “participação” e ao “envolvimento” dos trabalhadores na resolução dos problemas da produção. Entretanto, esse envolvimento – fundamental para atingir os objetivos de flexibilidade – é conduzido e implementado de forma unilateral e instrumental pelas empresas, não pressupondo, via de regra, qualquer processo de negociação com a representação dos trabalhadores.

No Brasil, o fenômeno da reestruturação produtiva intensificou-se nos anos 90, produzindo alterações relevantes nos patamares e nas estruturas do emprego, nas formas de contratação, nas institucionalidades que regulam o conflito e o consenso nos locais de trabalho, bem como no desempenho da atividade sindical (ABRAMO e LEITE, 1998; ARBIX, 1996; CASTRO, 1997; MATTOSO, 1995).

Simultaneamente ao declínio do padrão de desenvolvimento fordista³, observou-se um conjunto de transformações com o objetivo de su-

1 Críticas a concepções abstratas e descontextualizadas dos processos inovativos encontram-se em Burawoy (1979), Braverman (1987), Ferraris (1990), Falabella, (1988), Hirata (1993), Salerno (1991), Shaiken (1985), dentre outros.

2 O conflito, além de ser um dado estrutural da relação assimétrica entre capital e trabalho, é, simultaneamente, um componente promotor da inovação na organização do trabalho e da tecnologia aplicada no processo produtivo. O conflito aberto e a utilização recorrente de métodos coercitivos por parte das empresas como meio para transformar a força de trabalho em trabalho, – um dos objetivos permanente das mesmas – mostrou-se ineficaz e impraticável, se aplicado de forma constante, seja pelos “contratempos” (SALERNO, 1991, p. 35) que a coerção produz no processo produtivo, seja porque as conquistas sociais – ampliação da escolaridade e dos valores e instituições democráticas – obtidas em outras esferas da vida social e política tornam essa via menos exequível.

3 O marco temporal do declínio da “idade de ouro” do fordismo nos países de capitalismo avançado é impreciso, variando conforme as escolhas e a articulação dos acontecimentos considerados relevantes para explicar o processo. É possível identificarmos nas obras de diferentes analistas que, entre o final dos anos 60 e início dos anos 70, ocorreram processos sociais e econômicos importantes para explicar a queda na produtividade e na lucratividade das empresas, bem como o declínio dos arranjos econômicos e institucionais que caracterizam o “padrão fordista de desenvolvimento”. Dentre esses

perar as dificuldades de lucratividade e produtividade das atividades empresariais. A reestruturação produtiva em curso em todas as sociedades industriais está diretamente referida ao declínio desse padrão de desenvolvimento. Mudanças de grande monta alteraram não só as formas de produzir no interior das empresas e a relação entre elas, bem como o plano da regulação institucional e legal das relações entre capital e trabalho.

As empresas passaram a buscar, através da adoção de inovações tecnológicas e organizacionais, formas mais flexíveis e integradas de produção e de gestão da mão de obra. A flexibilidade foi assumida pelas empresas como um imperativo para fazer frente a um contexto de saturação de mercados com pouca previsibilidade econômica e social.

As necessidades de flexibilização são definidas num contexto específico de produtos, processos, estratégias competitivas e mercado em que a empresa atua. Sua finalidade última é a de adaptar os sistemas produtivos a situações sociais e econômicas pouco previsíveis, além de possibilitar à empresa a ampliação da sua capacidade competitiva em contextos de mercados saturados. A flexibilização está referida tanto à busca por desregulamentação das garantias ligadas aos direitos trabalhistas, conforme veremos, ao reordenamento do tecido industrial, como também a alterações internas à empresa, basicamente através de mudanças tecnológicas e organizacionais. Segundo Salerno, a flexibilidade é a “... habilidade [...] de assumir ou transitar entre diversos estados sem deterioração presente ou futura, de custos, qualidade e tempo [...] definível a partir de aspectos infra e extrafábrica” (SALERNO, 1994, p.172).

Fleury (1990) distingue dois tipos de estratégias de modernização utilizadas pelas empresas nesse contexto. A primeira, denominada “modernização sistêmica”, é orientada pela busca de integração, flexibilidade e produtividade através da introdução de novas técnicas de organização da produção, podendo, ou não, valer-se da utilização de equipamentos eletrônicos. A segunda, chamada “modernização parcial”, busca integração e flexibilidade através da incorporação de novos equipamentos, sem, no entanto, redefinir o modelo organizacional da empresa.

processos, destacamos: a instabilidade na esfera financeira; as alterações nas estruturas e no comportamento dos mercados e a crise social. Análises sobre a crise na esfera financeira podem ser encontradas em Lipietz (1991b); Coriat (1988); Salerno (1991); sobre a alteração no comportamento dos mercados, Boyer (1986); Kaplinski (1984); e sobre a crise social, pode ser encontrada em Piore e Sabel (1984); Emery e Trist (1973); Pignon e Querzola (1980); Lipietz (1991a), dentre outros.

A microeletrônica, em particular, possibilitou a incorporação dos computadores às máquinas, conferindo flexibilidade à automação pretérita, fordista. Em termos práticos, tornou mais rápida e fácil a mudança de sequências de operações por meio dos programas de computadores. Ao contrário da automação rígida de base mecânica e eletromecânica, a automação flexível, ou programável, possibilita maior variação nos produtos, produção mais rápida e com menor custo. Os sistemas de produção, no entanto, tornaram-se mais complexos, e a informática, por sua vez, tornou-se condição necessária para gerir mais eficazmente a maior complexidade do processo produtivo⁴.

As mudanças na base tecnológica das empresas produziram, portanto, modificações substantivas na natureza dos meios de trabalho, que, agora, se tornam programáveis, podendo ser redirecionados em seus usos, alternando operações a partir de novas instruções. Maior precisão e confiabilidade passam a ser virtudes proporcionadas pela microeletrônica.

Novas formas de gestão da produção e do trabalho associam-se às mudanças tecnológicas para possibilitar a produção de bens cada vez mais diversificados, com um *mix* em constante alteração e em quantidades também variáveis, conforme os movimentos do mercado.

Para fazer cumprir os objetivos de flexibilidade, as empresas buscaram “a integração em um fluxo contínuo de etapas e circulação permanente do produto em transformação” (HUMPHREY, 1993). Para isso, reduziram estoques, utilizando-se de sistemas de comunicação como o Kanban⁵ e novos arranjos da linha de produção da manufatura celular⁶. Surgiram os programas de “melhorias contínuas” (Kaizen), com o objetivo de obter um comprometimento dos trabalhadores com a qualidade dos processos. Estes passariam a identificar precocemente os problemas na produção, efetivando sua correção o mais cedo possível para, com isso, diminuir custos.

4 Tal como argumentou Salerno (1991, p. 44), os sistemas informáticos trabalham com “modelos de representação do real”, no entanto, as operações reais podem ser diferentes do esperado, e, nesse sentido, a importância do trabalhador na “gestão da variabilidade e dos imprevistos produtivos”.

5 Kanban: sistema visual de informação utilizado para administrar o Just-in-Time. Utilizado pela primeira vez pela empresa japonesa Toyota.

6 Trata-se de uma forma de arranjo da produção diferente da anterior, orientada por tipos de máquinas. As células, diferentemente, têm como base a semelhança de produtos e processos. As células são um requisito à implantação do Just-in-Time. Considerações pormenorizadas e reveladoras da diversidade de experiências sob a denominação de “células de produção” encontram-se em Rocha Lima (1989).

As empresas procuraram, também, um novo padrão de relação com seus fornecedores, alterando os tempos de processamento, entrega e qualidade dos produtos, na forma de uma rede cada vez mais horizontalizada.

Nesse contexto de busca de flexibilidades por parte das empresas, o trabalho operatório e a dimensão organizacional ganham, portanto, importância, face às limitações do padrão taylorista/fordista de gestão e organização do trabalho.

Três eixos de mudanças referidos a aspectos organizacionais são apontados de forma recorrente na literatura: o conteúdo dos postos de trabalho, a estrutura ocupacional e as relações hierárquicas e de autoridade⁷.

Diferentemente do padrão taylorista, esses eixos de inovação organizacional ensejaram uma utilização da mão de obra mais qualificada, participativa e, sobretudo, comprometida com os objetivos da empresa. Além disso, a organização hierárquica, fortemente assimétrica, passou a ser substituída pela troca de informações entre gerentes e trabalhadores, promovendo uma interconexão entre tarefas de planejamento e execução. O resultado foi uma redução dos níveis hierárquicos nas empresas.

As empresas reconstruíram sua cultura organizacional relativamente a sentimentos de obrigação recíproca entre elas e os empregados. Seguindo as novas tendências de gestão da mão de obra, as mesmas valorizaram aspectos comportamentais, como facilidade para trabalhar em grupo, capacidade de comunicação, facilidade para transmitir conhecimentos e flexibilidade no trato com as pessoas (ABRAMO, 1993; HOLA e TODARO 1992).

A importância dessas mudanças sejam elas tecnológicas, organizacionais ou institucionais, para o futuro do trabalho é reconhecida pelos diversos analistas do tema. A “irreversibilidade” dessa nova base técnica, a facilidade desses novos arranjos de transformarem as relações sociais e alterarem estruturas econômicas, bem como a ampliação dos ganhos de

7 Na produção integrada e flexível, as empresas estariam procurando obter uma relação do trabalhador com suas tarefas de forma que este tenha uma participação mais ativa, comprometendo-o com o zelo pelo estado geral do processo de trabalho (HUMPHREY e FLEURY.1992). Ao contrário das formas prescritivas de exercício das tarefas próprias do taylorismo, as empresas buscariam no trabalhador sua participação ativa na gestão da variabilidade dos processos produtivos, acompanhando o desenrolar da produção, controlando a qualidade, evitando acidentes, prevendo e antecipando-se aos problemas, gerenciando imprevistos, corrigindo o curso da produção, com o objetivo de minimizar os tempos “mortos” (não produtivos) e a produção fora da especificação.

produtividade proporcionado por processos mais flexíveis e integrados de organizar o trabalho e a produção podem ser igualmente consideradas como assertivas consensuais. O dissenso nas análises parece mais evidente quando se interroga a natureza e a extensão das consequências sociais advindas desse processo.

A conflitualidade nas relações capital-trabalho é um desses pontos controvertidos. Para alguns, as mudanças que ocorrem no âmbito da produção estão consolidando um novo “regime fabril”, baseado na cooperação entre capital, gerência e trabalhadores, ao contrário do caráter conflitivo que caracterizava o fordismo. As experiências em curso que redefinem a organização do trabalho e particularmente o fluxo da produção, como, por exemplo, as células, minifábricas ou ilhas de produção e também os grupos semi-autônomos, alteraram a noção de posto de trabalho em seu significado clássico fordista/taylorista. O trabalhador direto passou a acumular diferentes tarefas, e a ele ou ao grupo é transferida, também, a responsabilidade pelo controle de qualidade das operações e dos produtos. Isso, contudo, não permite uma associação direta entre essas redefinições das tarefas e um enriquecimento das mesmas, bem como uma maior “valorização” ou qualificação do trabalhador. Um extenso “cardápio” de novas formas de insegurança e fragilidade da posição do trabalhador vem sendo apontado por um número expressivo de autores de diferentes disciplinas do conhecimento: intensificação do ritmo de trabalho, acúmulo de tarefas de conteúdo pobre, internalização e legitimação das filosofias gerenciais, desgaste mental, doenças profissionais e desqualificação, dentre outras.

Mesmo que instrumentalizado para os objetivos de valorização, é certo, contudo, que o “saber operário” – ao contrário da tradição taylorista – é explicitamente reconhecido pelas gerências como um fator determinante no potencial produtivo das empresas. Autores como Wood (1987, apud XAVIER SOBRINHO, 1995, p. 48) consideram que, em muitos casos, em troca de alguma margem de decisão conferida ao trabalhador, “aumenta a dominação ideológica e a internalização das regras gerenciais”.

Parece-nos apropriada a ponderação feita por Bresciani (1997, p. 88) apontando o caráter controverso do debate sobre as diferentes manifestações da flexibilidade, destacando a forma polarizada pela qual ela é apreendida. Segundo o autor, de um lado, postam-se os que veem na flexibilidade da produção – que promove transformações na organização

do trabalho e na estrutura de relações trabalhistas – um elemento imprescindível e imperativo frente a um cenário competitivo, ensejando um grande potencial de “realização profissional e pessoal ao trabalhador”; de outro, estão aqueles que veem na flexibilidade uma “fonte de todos os males”, “ferramenta do capitalismo em sua nova ofensiva”.

As variáveis em jogo são muitas, e, se é verdade que o capitalismo tem podido revolucionar as forças produtivas impondo mudanças nas condições de trabalho e, portanto, de vida dos trabalhadores, também é verdade que esse caminho não é definitivo, irreversível, nem em sua forma, nem em seu conteúdo.

A crise no padrão de desenvolvimento fordista gerou aquilo que Mattoso (1995) denominou de a “desordem do trabalho”, referindo-se a um conjunto de “inseguranças do trabalho” inauguradas com a Terceira Revolução Industrial. O referido autor compartilha da ideia de que a saída da crise fordista, ao mesmo tempo em que destruiu estruturas de regulação, também ensejou o processo de edificação de um novo padrão de desenvolvimento, promotor de exclusão social.

O processo de reestruturação produtiva agravou a tendência de diminuição do emprego no setor industrial. No Brasil, a participação relativa dos Setores Primário e Secundário no conjunto das ocupações diminuiu, enquanto a do Setor Terciário aumentou. Convém, no entanto, referir que muitos desses novos serviços estão diretamente associados à produção industrial. De qualquer sorte, é previsível o potencial impacto dessas mudanças, considerando que, até os anos de 1970, a ação sindical em todos os países industrializados era claramente calcada na centralidade social dos operários industriais.

O universo de formas de “enxugamento” da força de trabalho levado a termo pelas empresas mostrou-se heterogêneo, podendo ocorrer a partir de estratégias calcadas em programas de demissões voluntárias, demissões orientadas, transferências, terceirização etc. O fato em comum entre as diferentes estratégias foi o da seletividade, “preservando” os mais qualificados. Tendo em vista esse processo de fragmentação e redução (relativa ou absoluta) de empregos estáveis nas empresas, a capacidade de representação e agregação de interesses por parte dos sindicatos fica sensivelmente afetada. Beynon (1997) chamou atenção para o fato de que o acirramento da competição pelo emprego gerou um ambiente propício para a ascensão do individualismo e um enfraquecimento da ética coletiva. Além das alte-

rações nas estruturas de emprego, observou-se, ainda, modificações substantivas nos processos de regulação entre capital e trabalho, podendo ser citadas como exemplo as novas formas de contratação.

No interior das empresas, os processos de reestruturação produtiva, além de modificarem sua base técnica, transformaram qualitativamente a organização do trabalho: o trabalho em grupo, a flexibilidade das tarefas e dos postos, a redução dos níveis hierárquicos, a normatização de procedimentos, as fusões de funções, os programas de qualidade, a mobilização das competências de forma cooperativa, os CCQs, o Just-in-Time, o Kanban e as manufaturas celulares fizeram parte desse extenso “cardápio” de inovações organizacionais.

Com o objetivo de contra-arrestar as dificuldades impostas pelo acirramento da competição, as empresas lançariam mão de diferentes expedientes visando obter um maior envolvimento e comprometimento dos trabalhadores com o processo produtivo. O autocontrole, a auto-inspeção, por exemplo, são atribuições que a Gestão da Qualidade Total procura “passar” aos trabalhadores. Essa reconfiguração nas formas de gestão foi vista pelas empresas como uma alternativa ao fordismo/taylorismo, agora encarados como contraproducentes, posto que implicam uma separação drástica entre execução e planejamento.

Acreditamos que as empresas, fruto das transformações aludidas ao longo deste tópico, estão adquirindo importância crescente na regulação das relações de trabalho, criando novos espaços de canalização dos interesses, de produção do consenso e de regulação dos conflitos. Está em curso a constituição de um modo de regulação das relações entre capital e trabalho cada vez mais “microcentrado” (CASTRO e COMIN, 1998; DOMBOIS, 1998; ARBIX, 1996).

A reestruturação produtiva no interior das empresas fez-se acompanhar de novas institucionalidades, ainda que estas “sejam embrionárias e seu futuro incerto” (CASTRO e COMIN 1998, p. 51). Através delas, estaria processando-se parte significativa dos conflitos e dos consensos, e, por isso, cresce em importância a ação sindical nos assuntos relativos à empresa e à produção, em particular.

As comissões de negociação formadas para a definição de quotas de Participação nos Lucros e Resultados (PLR); as CIPA's, os Círculos de Controle de Qualidade, os Comitês de Qualidade; os Conselhos de Acionistas; o Banco de Horas, os Grupos Semi-Autônomos; as manufaturas ce-

lulares; os diferentes programas de qualificação, o treinamento, o aperfeiçoamento e a complementação educacional são alguns dos espaços onde se expressa essa nova institucionalidade. São novos canais de representação de interesses que, na maior parte das vezes, passam ao largo dos sindicatos, sobretudo dos que possuem frágeis vínculos sociais com os trabalhadores no interior das empresas e, portanto, são incapazes de ofertar alguma forma de contrapoder para impor processos de negociação.

No caso brasileiro, de uma forma geral, é visível que a instituição desses procedimentos não é precedida de negociação com os trabalhadores ou com seus sindicatos, pelo menos na imensa maioria das empresas. Ao contrário, as mudanças ocorrem, via de regra, substantivadas, enquanto uma prerrogativa exclusivamente patronal (*management right*).

A flexibilização do Direito do Trabalho

Dada a natureza conflitiva da relação entre capital e trabalho, as sociedades capitalistas são compelidas a regulá-la. A eliminação repressiva do conflito é “impraticável de forma duradoura”, e a eliminação das causas do conflito é “contraditória” com o próprio capitalismo. Tais extremos (eliminação coercitiva dos conflitos e eliminação de suas causas) balizam, ao longo da história do capitalismo, as diferentes formas de institucionalização assumidas pelas relações de trabalho.

O conjunto de regras e normas institucionalizadas que definiram as relações de trabalho assumiram diferentes formas no transcorrer do tempo, indo desde a negociação individual, característica das primeiras fases da industrialização, até a negociação coletiva, típica do período fordista. Para além dessas formas típicas, sua manifestação concreta ocorre matizada pelas experiências singulares propiciadas por parte de cada formação social, como nas relações de trabalho características do corporativismo de Estado, no caso brasileiro. Nos países capitalistas avançados, a negociação coletiva possibilitou a contratação de trabalho por tempo indeterminado, o estabelecimento dos salários diretos e indiretos, a instituição de regras para demissões, dentre outras normatizações. Ensejou, ainda, a centralização das negociações com entidades sindicais e empresariais estruturadas nacionalmente, combinando, também, negociações em níveis regional e setorial. A contratação coletiva favoreceu a solidariedade social, sendo as relações de trabalho relativamente padronizadas.

A partir dos anos de 1980, esse arcabouço institucional de regulação social e econômica com forte presença sindical propiciado pela contratação coletiva foi duramente afetado por ações governamentais de cunho liberal e por práticas empresariais. Novas práticas de regulação encaminharam-se na direção do rompimento com essa relação histórica entre a contratação coletiva do trabalho e o padrão fordista de desenvolvimento.

De modo geral, as relações de trabalho vêm tornando-se cada vez mais descentralizadas e com maior autonomia por parte dos empresários na determinação da contrapartida aos trabalhadores e das formas de admissão e de demissão. Isto significa rompimento com os compromissos abrangentes, nacionais, na definição de salários e de condições de trabalho obtidos através das negociações coletivas centralizadas.

Orientados pela ideia-força da concorrência do neoliberalismo, empresas e governos caminharam na busca da descentralização das negociações, favorecendo o surgimento de contratos de trabalho temporário ou parcial, entre outras formas. Surgiram, também, novas formas de remuneração, baseadas no envolvimento individual do trabalhador com a empresa em prêmios por qualidade e produtividade.

O sofisma é o de que há dois vetores para incrementar a competitividade, quais sejam, as inovações organizacionais e tecnológicas e a flexibilização de normas trabalhistas. Há relação íntima entre ambos os referidos vetores, como justificativa para uma virada ontológica do Direito do Trabalho, pendendo a favor da livre iniciativa e fragilizando as relações de emprego e o vínculo social.

Em decorrência do declínio do modelo de produção fordista e taylorista, em novas concepções, há reestruturação nas relações de trabalho, buscando-se a cooperação entre capital, gerenciamento e executores. Nesse diapasão, por exemplo, o Kaizen, no qual se busca comprometimento do trabalhador com a qualidade. Estas mudanças são observadas em diversos eixos, como no conteúdo dos postos de trabalho, na estrutura ocupacional e nas relações hierárquicas. Ainda na mesma linha de raciocínio, busca-se do empregado maior qualificação, comprometimento com resultados, capacidade de iniciativa, participação e cooperação com níveis de gerenciamento.

Ocorre que o trabalho é fator importante, senão central, de identificação e de realização pessoal dos indivíduos. No sistema capitalista, pessoas não detentoras do capital alienam sua força produtiva em troca de recursos para garantir a sobrevivência. Relações de trabalho extrapo-

lam transações monetárias e afetam a vida das pessoas, que buscam, também, reconhecimento pelas demais. Assim, esta mudança de exigências da parte dos trabalhadores, acrescentando-se qualificação, comprometimento com a qualidade e com resultados, deveria ser acompanhada de uma contrapartida em termos de remuneração e participação nos lucros, mantendo-se o equilíbrio sinalagmático do contrato de trabalho.

O momento planetário é de desregulamentação das relações de trabalho, de tendência liberalizante, retirada de proteção social. A tensão entre os atores sociais, cujas consequências repercutem no nível de controle do Estado sobre as relações de trabalho, ultimamente tem resultado, na grande maioria dos países, em flexibilização de direitos dos trabalhadores.

O Direito, em sentido amplo, pode ser entendido como o conjunto de regras que pautam a conduta dos homens nas relações recíprocas, sendo que tal conjunto tem por objetivo realizar justiça em um meio social. Em termos sociológicos, o Direito consiste no conjunto das condições de existência e desenvolvimento da sociedade coativamente asseguradas. Neste sentido, o Direito viabiliza a vida em comunidade. O fator determinante para o surgimento do Direito do Trabalho deu-se após o advento do capitalismo, sobretudo da revolução industrial, que trouxe profundas transformações na estrutura produtiva e conseqüentemente nas relações entre os empregadores capitalistas e os trabalhadores assalariados.

Diante de momentos de crise, há embate entre duas visões, basicamente. Uma de cunho protecionista e social, que defende a regulamentação das relações de trabalho; outra, de matiz liberal e não intervencionista, tendente à livre negociação entre o trabalhador e quem o contrata. É neste ponto a importante atuação do Direito do Trabalho. De um lado da relação está quem aliena a força de trabalho, de forma a garantir a própria subsistência; de outro, quem aufero o lucro da atividade produtiva, arcando com eventual risco de insucesso.

O Direito do Trabalho visa a harmonizar tais interesses, por vezes conflitantes, como uma luta de classes. Serve para manter a força de trabalho, fundamental ao sistema capitalista, para produção, indústria, comercialização, serviços, enfim, viabilizando a busca pelo lucro. Também atua para satisfazer interesses dos trabalhadores, limitando as exigências sobre eles. No contexto atual, é fundamental que não sirva apenas para manter mínimas concessões a fim de evitar tensões sociais. Deve suprir carências e interesses dos trabalhadores, sobre os quais é exercida

pressão do sistema capitalista. As normas trabalhistas desenvolveram-se notavelmente no período entre o final da Segunda Guerra Mundial e meados da década de 1970, passando a constar nas Constituições direitos como limitação das jornadas de trabalho, períodos de descanso remunerado, sindicalização e greve. Nos tempos atuais, o desafio do direito laboral é adequar-se a avanços do capitalismo, em crise, desemprego estrutural, modificações da economia. Os direitos sociais, conquistas históricas dos trabalhadores, limites de jornadas, salário mínimo, devem ser respeitados em harmonia com a necessidade de não dificultar o desenvolvimento e o crescimento econômico.

As normas jurídicas dividem-se basicamente em princípios e regras. A interpretação de regras não é feita sem descuidar de princípios, os quais são o fundamento de validade de todo o sistema. A tarefa é mais fácil ainda quando tais princípios estão transcritos na Constituição. Conforme está escrito no art. 7º da Constituição, de forma bem clara e expressa: são direitos dos trabalhadores todos aqueles que ali constam, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. O princípio da proteção, pilar fundante do Direito do Trabalho, não comporta sejam interpretadas, complementadas ou criadas regras em afronta à parte hipossuficiente da relação laboral, a pretexto de serem criados mais postos de trabalho, incrementar a competitividade ou adequar-se a novos tempos.

A vedação ao retrocesso social é conhecida também pela expressão francesa de *effet cliquet*. Bem entendido: ainda que modificado o panorama político do país, não é dado ao novo comando amplo poder de reforma, capaz de arredar direitos sociais consagrados, alegando a necessidade para recuperação da economia.

A noção do Laissez-Faire, provinda do liberalismo clássico, é atribuída ao escocês Adam Smith, em “A Riqueza das Nações”, obra publicada em 1776. A rigor, no entanto, a frase foi inicialmente proferida por fisiocratas, em oposição ao mercantilismo. Especificamente, Vincent de Gournay, comerciante francês, visando à liberdade da regulamentação excessiva, cunhou a célebre expressão do *Laissez Faire*, ou “deixem-nos em paz” (AZEVEDO, 2018, p. 36).

No oitavo capítulo do primeiro volume de A Riqueza das Nações, Adam Smith argumenta que quando o proprietário rural, o tecelão, o sapateiro, enfim, o detentor do capital, auferir mais lucro do que o necessário para sustentar a própria família, usa o excedente para contratar outros

empregados. Dessa forma, aumenta o lucro, admite ainda mais empregados, gerando aumento de riquezas e prosperidade coletiva. Esta premissa de contratação de mais empregados quando obtidos lucros nem sempre se revela verdadeira, muitas vezes havendo acumulação do capital, não multiplicação de renda. Com efeito, a história da humanidade demonstrou que o liberalismo puro não é suficiente para preservar a paz social e o provimento do mínimo existencial a grande parte da população mundial.

Todas as teorias econômicas e correntes de pensamento visam a aumentar a renda de forma geral, restando por beneficiar a todos os integrantes da sociedade. A economia estuda o uso dos recursos e o tempo, gerando riquezas. A questão central é como garantir os direitos sociais em harmonia com o crescimento econômico.

John Maynard Keynes divergia do liberalismo clássico, em sua **Teoria Geral do Emprego e da Renda**, de 1936, pregando o intervencionismo do Estado na Economia, apelidado de keynesianismo, que se mostrou necessário em períodos históricos como logo após a II Guerra Mundial em países a serem reconstruídos naquele momento. Portanto, desde os anos de 1930 do século passado, a Economia ensina e a História mostra o caráter intrinsecamente instável do sistema capitalista; a “mão invisível” do mercado não proporciona, assim como pregam os economistas mais ortodoxos, equilíbrio entre bem-estar global e agentes econômicos. Antes mesmo de Keynes, logo após a crise de 1929, os Estados Unidos implementaram o New Deal, conjunto de medidas do presidente americano Franklin Roosevelt (1933 a 1945), para garantir o pleno emprego. Em apertada síntese, foi fomentada maior distribuição de lucros para que o poder aquisitivo dos trabalhadores aumentasse e, assim, elevasse os patamares de consumo, a demanda efetiva e os níveis de renda, em efeito multiplicador.

O neoliberalismo surge na década de 1980, especialmente após as vitórias de Thatcher no Reino Unido e de Reagan nos Estados Unidos, e avança sobre os anos de 1990. No aspecto econômico, sustenta que a harmonia social somente se realiza mediante um mecanismo de regulação única, ou seja, o mercado. No aspecto jurídico, defende que todos são iguais perante a lei, mas evidentemente é apenas formal e não material a igualdade entre detentores do capital e assalariados. Neste ponto, avulta a importância do Direito do Trabalho, antes referida: a consciência ético-jurídica exige que sejam respeitados direitos fundamentais, inclusive os

sociais; assim, não se pode admitir que sejam flexibilizados, por justificativas como a crise econômica.

O liberalismo serviu para emancipar a classe burguesa, mas depois de 1789 passou a disciplinar a classe trabalhadora. Com efeito, libertou os detentores dos meios de produção e deixou os trabalhadores submetidos a eles. A partir das constituições mexicana e alemã, respectivamente dos anos 1917 e 1919, foram introduzidos direitos sociais nos textos constitucionais, sobrevieram democracias sociais, até o surgimento e expansão do dito neoliberalismo nos anos de 1980.

A nova retomada do liberalismo propõe modificações nas relações de trabalho e as consequências são profundas, fragilizando a sociedade. Como se viu, a atividade do trabalhador e obtenção de renda para subsistência, além do fator de identificação perante a sociedade e realização pessoal, são pilares da vida em comunidade. Disso decorre que o neoliberalismo, provindo dos anos de 1980, após as vitórias de Thatcher no Reino Unido e de Reagan nos Estados Unidos, trazendo declínio de proteções a trabalhadores, acarretou problemas sociais, hoje observados em grau elevado inclusive no Brasil.

Há um declínio na proteção social em todo o mundo, que está em franco processo de transformação produtiva e econômica. O liberalismo, em suma, representa desmonte do Estado Social, pois está em curso um processo de perda de direitos, atacando princípios básicos como o da continuidade da relação empregatícia, admitindo-se contratos intermitentes, por exemplo. Entre diversos exemplos de flexibilização da norma em prejuízo dos trabalhadores, há opção de ajuste individual de intervalos intrajornada inferiores a uma hora, mesmo em jornadas extensas, retirada de vedação do trabalho insalubre para gestantes e a possibilidade de contratos de trabalho intermitentes.

O positivismo jurídico e o liberalismo puro, nas versões originais, trazem retrocesso nas gerações de direitos humanos, volta à liberdade individual, cabível apenas na época do século XIX em oposição ao regime absolutista. A tendência lógica e conceitual do liberalismo é no sentido de afastar a intervenção estatal na economia, alcançando maior liberdade à iniciativa econômica quanto ao uso de tempo e recursos, possibilitando a melhor relação matemática possível entre despesas e receitas. O termo liberalismo, apesar de só ser mencionado a partir do século XIX, funda-se em ideias encontradas pelo menos desde o século XVII, em pensadores

como Thomas Hobbes e John Locke (CHANG, 2015, p. 58). Pois bem, em suma, o sentido clássico de liberalismo indica a prioridade para a liberdade do indivíduo. Em oposição ao poder opressor do Rei, surge a ideia de liberdade individual, ou seja, utilização da propriedade privada sem a intervenção do Estado, no caso, do poder absolutista. O liberalismo ora adotado por aqui é tardio, pois a liberdade individual encontra limites de ordem ética, social e econômica. Não se pode deixar livre à chamada “mão invisível do mercado” a flutuação da oferta e demanda da força de trabalho, sob pena de expor a imensa massa de trabalhadores a franca desproteção social.

A Carta Magna concede aos trabalhadores diversos direitos fundamentais expressos especialmente no art. 7º, e deixa aberta a previsão a outros tantos, desde que visem à melhoria (e não à piora) das condições sociais daqueles. O princípio da dignidade humana consta no art. 1º, III, da Constituição, e está expressa no art. 7º a garantia constitucional de melhoria da condição social dos trabalhadores, sendo forçoso reconhecer que tanto a dignidade humana como a vedação ao retrocesso social não podem ser desconsideradas ainda que se considerem imprescindíveis reformas de ordem trabalhista e previdenciária. As discursividades que mobilizam ideias de modernidade e crescimento econômico não deveriam ser mobilizadas como justificativa para fragilizarem os princípios fundamentais expressos no texto constitucional e nas normas infraconstitucionais.

Não se pode adotar uma leitura vazia de normas, desconsiderando princípios fundamentais, tais como a valorização do trabalho e a melhoria da condição social do trabalhador, de resto mantidos expressamente no texto constitucional. Direitos sociais não deveriam ser colocados em segundo plano ou subordinados à lógica de novo alinhamento econômico, panorama político, retorno ao liberalismo.

A noção de liberdade relativa à atividade econômica possui limites, os quais representam a proteção social. A relação de trabalho é muito mais do que transação monetária, pois afeta a vida das pessoas para além da dimensão econômica. Mais do que remuneração, o trabalhador busca o reconhecimento pelos seus pares e pela comunidade, além de condições dignas de trabalho, satisfação pessoal, enfim, alcance de felicidade.

Diz-se que são de dimensão negativa (ou de primeira geração) direitos individuais como à liberdade e à vida. A ideia guarda relação íntima com o positivismo jurídico e com o liberalismo econômico, gestados em oposição ao absolutismo ainda vigente no final do século XVIII.

Neste sentido, a lição de Piovesan (2010, p. 142), explica que a dicotomia entre os direitos à liberdade e à igualdade, existia já no final do século XVIII. Tanto a Declaração Francesa de 1789 quanto a Americana de 1776 consagram a ótica contratualista liberal, segundo a qual os direitos humanos se reduzem à liberdade, segurança e propriedade, complementados pela resistência à opressão.

Constatada de forma clara a insuficiência dos direitos individuais, os direitos fundamentais de segunda geração remetem ao keynesianismo, pois são sociais, econômicos, culturais, de titularidade coletiva e caráter positivo, logo, exigem do Estado ação ativa e não apenas garantir a liberdade individual. Ainda, na terceira geração de direitos humanos estão os princípios da solidariedade ou fraternidade, interesses de titularidade coletiva ou difusa; e a quarta geração de direitos humanos guarda relação com questões de engenharia genética, como sinaliza Lenza (2009, p. 670). Não se deveria questionar, com base nos princípios fundamentais, a legitimidade de o Estado interferir no âmbito das relações de trabalho, tendo em vista a diferença de posição social e econômica das partes contratantes. Ainda que, conforme o liberalismo, se deva deixar ao livre mercado a regulação de questões das mais diversas, o Estado deve intervir ativamente na proteção de direitos dos trabalhadores, porque permanece valendo, com a mesma força, a obrigação do Estado de garantir a dignidade humana como vetor de interpretação da relação mantida entre empregadores e trabalhadores. Ocorre que o conteúdo originário de tais direitos permanece inalterada, ou seja, a garantia fundamental que irriga todas as normas relativas à proteção dos trabalhadores continua hígida.

O principal motivo pelo qual a proteção do Estado a direitos fundamentais nas relações de trabalho é exigida, se deve, sobretudo, ao caráter central da dignidade humana. A dignidade humana, a valorização do trabalho, a melhoria das condições sociais do trabalhador, todo este pano de fundo, faz com que a leitura, interpretação e integração de tal legislação sejam levadas a efeito com necessária prudência. As garantias fundamentais devem ser respeitadas nas relações de trabalho.

Vale advertir aqui a noção constante no primeiro princípio fundamental da Organização Internacional do Trabalho: o trabalho não é mercadoria. Por isso, a proteção social não deve ser inadvertidamente suprimida. Schwarz (2009, p. 13) revela que a intervenção do Estado nas

relações de trabalho tem por objetivo principal exatamente a garantia fundamental da dignidade humana do trabalhador. Este é o maior valor do Direito Constitucional contemporâneo, e dele decorre, direta e significativamente, a valorização do trabalho. A noção de que o valor central das sociedades é a pessoa humana, em sua singeleza e independentemente de posição social ou econômica, é um dos avanços jurídicos mais notáveis na história política da humanidade.

Como se vê, a liberdade individual do empregador, que visa ao lucro e contrata a força de trabalho, guarda algumas limitações significativas, sendo noção básica que o instituto da livre iniciativa deve respeitar diversos princípios entre os quais o da valorização social do trabalho. O liberalismo, em termos econômicos, significa garantir ao indivíduo o direito de usar sua propriedade como bem entender, especialmente para ganhar dinheiro. Desta forma, pela noção básica de liberalismo, são gerados mais empregos, aumentam os níveis de renda e de bem-estar geral. O princípio da livre iniciativa econômica, no Brasil, tem balizas expressas na Constituição, em especial no art. 5º, XXIII: a propriedade atenderá sua função social, indicando a limitação ao uso conforme alvedrio do detentor.

A Constituição indica, no art. 170, que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social e fixa entre os princípios, no inciso III, o da função social de propriedade. Fundamental atentar para este ponto: a ordem econômica é fundada na livre iniciativa, mas também na valorização do trabalho humano. Ambos os princípios operam em conjunto e devem ser sopesados, sem que nenhum anule o outro. Adiante: a ordem econômica tem por fim assegurar a todos (e não só ao empregador) existência digna, conforme os ditames da justiça social. A Constituição dispõe de forma expressa, no art. 193, que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Nossa Constituição de 1988 foi inspirada na portuguesa, de 1976. Por lá, Canotilho (1998, p. 201) traz o conceito de Constituição Dirigente, ou seja, indicativa de normas a serem editadas pelos legisladores para concretizá-la. Pela ideia do doutrinador português, de resto um dos maiores expoentes mundiais na matéria dos princípios fundamentais, incumbe ao legislativo proporcionar a eficácia e a efetividade dos direitos fundamentais, e não os esvaziar, a qualquer pretexto.

A noção pode ser encontrada em diversos autores, entre os quais o próprio Polyani (2011), segundo o qual, no capitalismo a economia desvinculou-se da sociedade; é a economia que está submersa em relações sociais, não o contrário. Assim, não pode ser a livre e inadvertida opção econômica que afeta e altera as relações sociais sem preocupar-se com as consequências do alinhamento defendido.

O direito não pode ser lido somente por uma lei, por um panorama de crise, por uma alternativa econômica, de liberalismo. Trata-se de um conjunto complexo. Grau (2009) explica que o Direito não pode ser interpretado em tiras, sendo impositiva a interpretação sistemática, ou seja, do ordenamento jurídico em conjunto. Ocorre que no sistema de normas há princípios de ordem negativa (individualidade, liberdade) e positiva (saúde, segurança e educação, por exemplo). Filomeno (1999) demonstra que o bem-estar do ser humano justifica o próprio Estado, que deve assegurá-lo toda gama de direitos individuais e sociais, mediante tutelas adequadas colocadas à sua disposição, pelos organismos institucionalizados, bem como a prerrogativa de se habilitar a obter tais resultados ou acesso àqueles meios de proteção e defesa.

O individualismo, absentéismo e neutralismo do Estado não servem no momento histórico econômico do Brasil. O liberalismo é fadado a injustiça social, mormente em tempos de desemprego elevado, havendo extrema oferta de mão de obra, colocando empregadores em manifesta vantagem negocial.

O Estado de Direito na atualidade não é formal e individualista, mas sim, social. A diferença é abissal. O Estado Material de Direito deve realizar justiça social, corrigindo o individualismo clássico liberal para garantir direitos sociais.

Deve realizar objetivos de justiça social, portanto. Por isso, Silva (2004) defende veemente no Brasil um Estado de Direito Social, por estar expresso na Lei Maior o compromisso, inegável, de serem garantidos direitos sociais, inclusive aos trabalhadores. Buscam-se modos de organização mais pessoais e humanos, assim como a produção que atenda necessidades personalizadas. Avança-se, há bastante tempo, na ideia de solidariedade mecânica, ou orgânica, ideia expressamente extraída das ideias originárias de Durkheim, explicando a interação entre indivíduos que ocupam posições desiguais. Ainda que implementadas reformas profundas na legislação do trabalho e previdenciária, são impositivos os

direitos de proteção dos trabalhadores, não se cogitando de nenhuma interpretação que esvazie a força normativa de princípios sedimentados no ordenamento jurídico nacional.

Os princípios fundamentais decorrentes e relacionados com o vetor da melhoria da condição social do trabalhador possuem eficácia interpretativa, integrativa e criadora de deveres. Assim sendo, ainda que predominem ventos neoliberais atualmente em nossas bandas, todas as alterações introduzidas no ordenamento jurídico não podem ser interpretadas e aplicadas em desconexão com tais princípios protetivos. De resto, não se alterou o valor central da dignidade humana nem o vetor pelo qual se busca a melhoria da condição social do trabalhador; assim, o mínimo garantido na Constituição e nas leis é só o ponto de partida, sobre o qual pode e deve ser alargada a gama de direitos aos empregados, para além do respeito ao meio ambiente e de atenção à comunidade. É neste contexto, de responsabilidade social, respeito às normas legais, atenção ao meio ambiente e compromisso social, que caminha a ordem econômica atual, a despeito do viés neoliberal ora predominante.

Adverte-se que a dignidade humana continua sendo prevista como fundamento da República Brasileira e que as garantias constitucionais dos trabalhadores, inclusive a de melhoria da condição social destes, são exigíveis em face do Estado e dos particulares. O Brasil é um Estado Social de Direito. A ordem social consta no Título VIII da Constituição. Neste contexto, lê-se no art. 193 que a ordem social tem como base o primado do trabalho e objetiva o bem-estar e a justiça sociais. O plural nesta última palavra não é ao acaso: bem-estar social e justiça social, portanto.

Fundamenta-se a ordem econômica (art. 170 da Constituição), na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por objetivo expresso assegurar a todos existência digna, conforme ditames de justiça social. Ora, ter como objetivo o bem-estar social e a justiça social significa que as relações econômicas e sociais do país, para atingirem tais metas, devem propiciar trabalho e condições de vida adequadas para o trabalhador e sua família. Por fim, deve ser observado o princípio de vedação ao retrocesso, isto é, uma vez concretizado o direito, ele não pode ser diminuído ou esvaziado, representando o que a doutrina francesa denomina de *effet cliquet*.

Sendo uma democracia econômica e social, há proibição de retrocesso social, ou seja, de supressão ou esvaziamento de direitos dos trabalha-

dores, porquanto uma vez estejam alcançados ou conquistados, revestem-se de garantia fundamental e direitos subjetivos. Consta como objetivo fundamental expresso na Constituição (art. 3º, I), construir uma sociedade justa e solidária. Há determinação expressa, ainda, quanto à erradicação da pobreza e da marginalização e para a redução (não para indiferença ou fomento) de desigualdades sociais. Assim, é inconcebível admitir políticas públicas que contribuam para empobrecimento e abandono de camadas mais necessitadas e numerosas da população a pretexto de uma aposta arriscada na tão prometida retomada de crescimento econômico.

Considerações finais

Procuramos argumentar ao longo do artigo, que nas últimas décadas a busca pela flexibilidade se tornou um importante objetivo das empresas. Mostramos que a flexibilização se tornou um propósito a ser perseguido tanto no âmbito da produção como da regulação normativa das relações de trabalho. Estas transformações vêm sendo implementadas visando reposicionar a lucratividade das empresas em novos patamares. Para fazer frente às adversidades provenientes do declínio do modelo de desenvolvimento fordista e das novas realidades do mercado as empresas passaram a incorporar inovações tecnológicas e organizacionais flexíveis, ao mesmo tempo em que no plano normativo se produziam substantivas mudanças visando suprimir a “rigidez” dos contratos de trabalho.

Este movimento de flexibilização do trabalho vem produzindo um conjunto extenso de alterações no mundo do trabalho como redução do proletariado fabril estável, uma enorme ampliação do assalariamento no setor de serviços, o desemprego estrutural, o surgimento de um novo proletariado marcado pela ausência de relações de emprego, perda de direitos e uma enorme precarização do trabalho. Precarização que se impõe pela via da terceirização, da subcontratação, do *part-time*, do emprego temporário do trabalho, do trabalho “uberizado” sem vínculo formal de emprego.

A flexibilização das relações de trabalho e a reestruturação produtiva, de forma inequívoca, vem protagonizando tal fragilização e insegurança nas estruturas de emprego, nos patamares do emprego, na contratação do trabalho e na representação do trabalho que as conse-

quências negativas deste processo transbordam as relações de emprego incidindo negativamente sobre a contratualidade social e a coesão social de maneira geral.

O gradativo afastamento dos compromissos com a proteção social, a vulnerabilidade e a crescente precarização que estão crescentemente submetidos os trabalhadores fazem crer que estamos diante de uma nova “questão social” e que a sociedade como um todo deverá enfrenta-la sob pena de ver ameaçada a própria coesão social.

Referências

ABRAMO, L. Inovação e segmentação por gênero no mercado de trabalho. In: **Reunião do GT Cambio Tecnológico, Calificación y Capacitación da Red Latinoamericana de Educación y Trabajo**. Campinas: UNICAMP, 1993.

ABRAMO, L.; LEITE, M. Novas institucionalidades e novas formas de regulação no mundo do trabalho. In: **Comunicação apresentada ao GT Trabalho e Sociedade XXII Encontro Anual da ANPOCS**. Caxambu, 1998.

ARBIX, G. Trabalho: dois modelos de flexibilização. **Lua Nova**, n. 37, pp. 171-190, 1996.

AZEVEDO, P. F. **Neoliberalismo: desmonte do Estado Social**. Porto Alegre: Libretos, 2018.

BEYNON, H. As práticas do trabalho em mutação. In: ANTUNES, R. (Org.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos: reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 1997. Pp. 9-38.

BOYER, R. **La flexibilité du travail en europe**. Paris: La Découverte, 1986.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

BRESCIANI, L. P. Flexibilidade e Reestruturação: o trabalho na encruzilhada. **São Paulo em Perspectiva**, v. 11, n.1, pp. 88-97, 1997.

BURAWOY, M. **Manufacturing Consent**. Chigago: University of Chicago Press, 1979.

CANOTILHO, J. J. G. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. Coimbra: Almedina, 1998.

CASTRO, N. A. Reestruturação produtiva, novas institucionalidades e negociação da flexibilidade. **São Paulo em Perspectiva**, v. 11, n. 1, pp. 3-8, 1997.

CASTRO, N. A.; COMIN, A. As novas esferas de regulação do trabalho e o dilema sindical. **São Paulo em Perspectiva**, v. 12, n.1, pp.45-52, 1998.

CHANG, H.-J. **Economia: modo de usar**. São Paulo: Portfolio/Penguin, 2015.

CORIAT, B. Automação programável: novas formas e conceitos de organização da produção. In: CARVALHO, R.Q.; SCHMITZ, H. **Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional**. São Paulo: Hucitec, 1988.

DOMBOIS, R. Erosiones de las relaciones laborales y nuevas formas de trabajo remunerado: notas desde Alemania. **Nueva Sociedad**, n.158, pp.185-204, 1998.

EMERY, F.E. e TRIST, E.L. Socio-technical systems. In: CHURCHMAN, C. W. e VERHULST, M. **Management science, models and techniques**. S. L.: Pergamon: 1973. Pp. 83-97.

FALABELLA, G. Uma discussão teórica-comparativa: análise de experiências internacionais. In: NEDER, R.T. et al. **Automação e movimento sindical no Brasil**. São Paulo: Hucitec. 1988

FERRARIS, P. **Desafio tecnológico e inovação social**. Petrópolis: Vozes/IBASE, 1990.

FILOMENO, G. B. **Teoria Geral do Estado e Ciência Política**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1999.

FLEURY, A. Capacitação tecnológica e processo de trabalho: comparação entre o modelo japonês e o brasileiro. **Revista de Administração de Empresas**, v. 4, n. 4, pp. 23-30, 1990.

GRAU, E. R. **Ensaio e Discurso Sobre a Interpretação e Aplicação do Direito**. São Paulo: Malheiros, 2009.

HIRATA, H. (Org.). **Sobre o “modelo” japonês**. São Paulo: Edusp, 1993.

HOLA, E.; TODARO, R. **Los mecanismos del poder. Hombres y umjeres em la empresa moderna**. Buenos Aires: Grupo Editor Latinoamericano. 1992

HUMPHREY, J. **The management of labour and the move towards leaner production systems in the third world: the case of Brazil**. São Paulo: IEA/USP, 1993.

HUMPHREY, J.; FLEURY, A. (Orgs.). **Recursos humanos e a difusão e adaptação de novos métodos para a qualidade no Brasil**. São Paulo: 1992.

KAPLINSKI, R. **Automation: the technology and the society**. Harlow: Longman, 1984.

LENZA, P. **Direito Constitucional Esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2009.

LIPIETZ, A. **Audácia. Uma alternativa para o século 21**. São paulo. Nobel. 1991a.

LIPIETZ, A. As relações capital e trabalho no limiar do século XXI. Porto Alegre: **Ensaio FEE**, v. 12, n. 1, pp. 101-103, 1991b.

MATTOSO, J. **A Desordem do Trabalho**. São Paulo: Scritta, 1995.

PIGNON, D.; QUERZOLA, J. Ditadura e democracia na produção. In: GORZ, A. (Org.) **Crítica da Divisão do Trabalho**. São Paulo: Martins Fontes, 1980.

PIORE, M.; SABEL, C. **The Second Industrial Divide: possibilities for prosperity**. New York: Basic, 1984.

PIOVESAN, F. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. São Paulo: Saraiva, 2010.

POLANYI, K. **A Grande Transformação: as origens políticas e econômicas de nosso tempo**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

ROCHA LIMA, R. S. **Difusão da automação e de novas formas de organização e gestão da produção no setor automobilístico.** [Dissertação de Mestrado]. São Paulo: USP, 1989.

SALERNO, M. S. Organização do trabalho e da produção: flexibilidade e terceirização. In: Encontro Nacional de Estudos do Trabalho - ABET. **Anais.** v. 1 Rio de Janeiro, 1994

SALERNO, M. S. **Flexibilidade, Organização e Trabalho Operatório: elementos para a análise da produção na indústria.** [Tese de Doutorado]. USP, 1991.

SCHWARZ, R. G. **Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SILVA, J. A. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** São Paulo: Malheiros, 2004.

SHAIKEN, H. **Work transformed: automation and labor in the computer age.** New York: Holt, Rinehart and Winston, 1985.

XAVIER SOBRINHO, G. **Força de Trabalho e Capacitação Tecnológica em um segmento recente da indústria: as empresas de automação no Rio Grande do Sul.** CNI/SESI: Série Indústria e Trabalho. CNI - SESI/DN 5, 1995.

A DESESTRUTURAÇÃO DO VIVER-JUNTO NO TRABALHO E O APARECIMENTO DE COMPORTAMENTO SUICIDA: UMA REFLEXÃO SOBRE O TELETRABALHO

Michele Darlise Kappel
Álvaro Roberto Crespo Merlo

Introdução

O comportamento suicida, que inclui desde a idealização até o suicídio consumado, é um fenômeno complexo, multifacetado e de múltiplas determinações. Para a Psiquiatria é um fenômeno individual, ligado a conflitos interpessoais, enquanto para as Ciências Sociais, a partir do clássico de Durkheim (2000), e para a psicodinâmica do trabalho (que tem seu principal expoente em Christophe Dejours), o suicídio pode ser um comportamento coletivo, relacionado à forma de organização do trabalho.

A análise da etiologia do suicídio no trabalho passa inicialmente pelo estudo do sentido social do trabalho, de que forma esse se apresenta para cada indivíduo e interfere na formação da sua subjetividade. O trabalho, enquanto atividade humana, dá sentido à vida, fortalecendo a identidade e a dignidade do trabalhador. É importante instrumento para satisfação das principais necessidades humanas, classificadas pelo psicólogo americano Abraham Maslow (apud ROBBINS, 2002) como fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de autorrealização.

As mudanças na economia, pautadas pela globalização dos mercados, pelo lucro, pela alta produtividade e performance, impulsionaram alterações profundas nas relações de trabalho, tanto em suas condições quanto nas formas de organização. A gestão do trabalho passou a ser pautada especialmente em três princípios: da avaliação quantitativa e objetiva do desempenho; da individualização e da gestão pelo medo.

Os novos modelos de gestão adotados pelas empresas, associados às reestruturações e *downsizing* (redução de pessoas), são responsáveis pelo aumento da individualidade e da concorrência entre colegas, além

da autoexigência do trabalhador, ante o medo de perder o emprego por não ser avaliado adequadamente. Tal cenário é propício para elevar o nível de sujeição do trabalhador frente às práticas despóticas de gestão de pessoas, que tem sua principal forma de atuação no assédio moral.

É possível se compreender que a morbidade psiquiátrica e os gestos suicidários tenham grande incidência nas populações fortemente atingidas pelo desemprego e miséria. Contudo, quando o suicídio passa a ser uma saída para os problemas advindos do trabalho, faz-se necessária uma nova leitura e avaliação das condições de trabalho.

O mundo do trabalho passou a verificar o cometimento de número expressivo de mortes autoinflingidas no próprio local de trabalho, especialmente com a divulgação dos casos de suicídio ocorridos na França, China e Japão. A associação entre mortalidade por suicídio e novas formas de organização do trabalho sugere que essas, no contexto de precarização, pioram a qualidade de vida da população trabalhadora, implicam em sofrimento físico e mental e aumentam o risco de autoagressão.

Nesse contexto, o ato de suicídio deixa de ser decorrência de uma fragilidade individual, oriunda de bases genéticas ou hereditárias, e passa ter etiologia psicossocial, associada às novas configurações do trabalho e seus impactos na construção da subjetividade.

O presente estudo é realizado sob base científica, predominantemente bibliográfico-documental, objetivando uma análise das novas formas de organização do trabalho, e de que forma elas têm desestruturado o “viver-junto”, e conseqüentemente os sentimentos de solidariedade, cooperação, pertencimento, principais alicerces da saúde mental, levando os trabalhadores ao adoecimento mental e ao comportamento suicida.

Ao final, a partir de um breve estudo de caso, é analisado o teletrabalho, como meio de prestação de serviços que foge aos parâmetros clássicos, notoriamente em relação ao tempo e local de trabalho, e suas possíveis implicações na saúde mental do trabalhador.

O sentido social do trabalho e as novas formas de organização do trabalho

Para a compreensão de como o comportamento suicida pode estar vinculado ao trabalho, objeto central do presente artigo, é necessária uma abordagem inicial a respeito dos principais sentidos que o trabalho

assume na vida do indivíduo, assim como as formas como ele é organizado na contemporaneidade.

Sentido social e centralidade do trabalho

O trabalho, ao longo da história da humanidade, sempre esteve presente na vida do homem, assumindo, contudo, vários papéis a depender da sociedade e do momento histórico. No princípio era tido como natural e para consumo próprio (pré-história), após, passou a ser instrumento de dominação (escravidão, servidão etc.), atrelando-se à ideia de desmerecimento social e, até mesmo, de castigo (*tripallium*). Mais adiante o trabalho passa a ser representado como direito que garante a dignidade do homem. Assim, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948), em seu artigo XXIII, estabelece que “ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

A Constituição Federal do Brasil de 1988 estabelece, no artigo 1º, como princípios fundamentais da República tanto a dignidade da pessoa humana quanto os valores sociais do trabalho. Ainda, prevê garantias no sentido de que os direitos fundamentais, dos quais o trabalho faz parte, e a dignidade da pessoa humana devem preponderar sobre os demais enunciados normativos.

O princípio da dignidade da pessoa humana traz consigo a essencialidade do trabalho na vida do ser humano. Em outros termos, o trabalho pode ser fonte de dignidade ao indivíduo. Rafael da Silva Marques (2007, p. 146) destaca que

o trabalho não é apenas um elemento de produção. É bem mais do que isso. É algo que valoriza o ser humano e lhe traz dignidade, além, é claro, do sustento. É por isso que deve ser visto, antes de tudo, como um elemento ligado de forma umbilical à dignidade da pessoa humana. Valorizar o trabalho significa valorizar a pessoa humana, e o exercício de uma profissão pode e deve conduzir ao alcance de uma vocação do homem.

Indiscutivelmente o trabalho assume importante posição como meio de subsistência, mas esse não é seu exclusivo papel na vida de um indivíduo.

Segundo a psicologia humanista, liderada em meados do século XX pelo psicólogo americano Abraham Maslow, as necessidades huma-

nas estão estruturadas e colocadas em níveis de hierarquia que vão das mais básicas até as mais complexas. É conhecida como a teoria da pirâmide das necessidades humanas ou, simplesmente, como “Pirâmide de Maslow”. Em uma escala de importância e de influência, por ordem decrescente de urgência, as necessidades foram classificadas em fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de autorrealização. Assim, as necessidades mais básicas devem ir sendo satisfeitas até se chegar a de nível superior. Em outros termos, o nível posterior de necessidades só surge quando o inferior estiver satisfeito (ROBBINS, 2002).

O indivíduo pode, através do trabalho, ter supridas todas essas necessidades, ou seja, as que estão na base da pirâmide, como as fisiológicas, ligadas à sobrevivência humana, até as que estão no topo, como as de autorrealização. Nesse caso, o trabalho será fonte de prazer e instrumento de realização pessoal, trazendo bem-estar e felicidade.

O trabalho constitui-se, igualmente, em importante elemento de integração social, econômica e política, elementos esses que integram a necessidade social do indivíduo. Isto é, o trabalhador alcança *status* de partícipe da sociedade, como cidadão possuidor de direitos e obrigações. Integra-se a um grupo social. Tanto é assim que, quando duas pessoas se conhecem, um dos questionamentos iniciais é no que a pessoa trabalha, qual seu ofício.

A respeito, Gaulejac (apud SIQUEIRA et Al., 2019, p. 14) afirma: “o trabalho dá uma posição, um status, uma identidade que permite definir um lugar na sociedade em comparação com outras pessoas [. . .] indicando um lugar de pertencimento e uma identidade social”. Dejours (2012) destaca que trabalhar não é apenas exercer atividades produtivas, mas também “conviver”/“viver-junto”, uma vez que o ser humano necessita do trabalho como meio que lhe proporcione reconhecimento como ser social.

O psicanalista Heinz Kohut (apud NEFF, 2017), que, na década de 1970, desenvolveu o modelo chamado de “psicologia do self”, propõe que o ato de pertencer é uma das principais necessidades do *self* e está vinculado ao sentimento de conexão entre pessoas. Defende, ainda, que a nossa construção interna e desenvolvimento dependem diretamente do relacionamento que mantemos com outras pessoas e que uma das principais causas do adoecimento mental é, justamente, a falta de pertencimento ou o sentimento de estar isolado de seus semelhantes - solidão (NEFF, 2017).

O pertencimento mostra-se relevante desde a infância e está ligado, inicialmente, a conexão da criança à família e, após, ao meio educacional. Na vida adulta, o homem busca, através da afinidade, se inserir em vários grupos sociais, sempre objetivando ser incluído, sentir-se parte. Dentre tais grupos, o trabalho assume papel de destaque.

No trabalho o indivíduo tem a possibilidade de estabelecer vínculos de afeto, de solidariedade e compaixão, vitais para o desenvolvimento de sua identidade. Assim, a necessidade de pertencer é fundamental à saúde física e emocional de qualquer indivíduo. As pessoas que se sentem ligadas umas às outras criam defesas para melhor lidar com as circunstâncias difíceis da vida, tornam-se mais flexíveis e resilientes. Entretanto, quando há fragilidade ou ausência de um sentimento consistente de pertencer, o indivíduo entra em sofrimento. A solidão se desdobra frequentemente em quadros depressivos de maior ou menor gravidade, podendo levar a compulsões como recurso defensivo (compulsões alimentares, por sexo, trabalho, por drogas lícitas ou ilícitas) e, em casos mais graves, a comportamento suicida.

Segundo Ricardo Antunes (2018), na história da atividade humana, o trabalho é uma “atividade vital e omnilateral”, com potencial emancipador e transformador. Não obstante as transformações vivenciadas nas relações de trabalho, esse permanece central na estrutura social e na “construção material e psíquica dos sujeitos” (NARDI e TITTONI, 2011).

O trabalho assume um papel de centralidade na vida de muitos indivíduos, ocupando, ao menos, 1/3 de seu dia, ou melhor, do tempo que estão acordados, sem considerar o tempo que o indivíduo despense em treinamentos, estudos, planejamentos, entre outras situações relacionadas ao trabalho. Logo, conclui-se que uma parte substancial da vida de um adulto será voltada ao trabalho.

Para algumas pessoas o trabalho é tão relevante que estruturam suas vidas exclusivamente em torno dele, abdicando de outras dimensões igualmente essenciais, como lazer, família, vida social, religião. Nesses casos, não raro o trabalhador desenvolve uma relação afetiva e de dependência com o trabalho, fazendo com que a organização seja o núcleo de sua vida (SANTOS et Al., 2011).

Segundo Dejours (2004), “o trabalho não é, como se acredita frequentemente, limitado ao tempo físico efetivamente passado na oficina ou no escritório. O trabalho ultrapassa qualquer limite dis-

pensado ao tempo de trabalho; ele mobiliza a personalidade por completo”. A tese da centralidade do trabalho, conforme aponta Dejours (2017), abrange, na atualidade, cinco dimensões: (1) a centralidade do trabalho no que diz respeito à saúde mental; (2) a centralidade do trabalho no que diz respeito às relações sociais entre homens e mulheres (o gênero); (3) a centralidade do trabalho no que diz respeito às transformações das cidades; (4) a centralidade do trabalho relacionada à economia; e, (5) a centralidade do trabalho no que diz respeito à teoria do conhecimento (epistemologia).

É possível atribuir ao trabalho tanto significados positivos quanto negativos. As literaturas psiquiátrica, psicológica e sociológica são uníssonas ao admitir que o trabalho possui duplo papel, podendo atuar como protagonista tanto na afirmação da identidade e saúde quanto no adoecimento mental do indivíduo trabalhador. O trabalho pode ser fonte de prazer e sofrimento. Para Dejours e Bègue (2010, p. 41), “não há assim neutralidade do trabalho frente à identidade e à saúde mental”. Nesse sentido, advertem os referidos autores que:

Para muitos sujeitos, o trabalho é um poderoso operador de construção e estabilização da identidade e da saúde mental. Todos os estudos epidemiológicos o mostram: a privação de trabalho, a demissão, o desemprego de longa duração aumenta consideravelmente o risco de descompensação psicopatológica, expressa por alcoolismo, toxicomania, depressão, violência, suicídio etc. Assim, se o trabalho pode gerar o melhor e permitir a muitos sobrepor com eficácia as falhas no terreno psicológico — assentadas pela hereditariedade e pela infância — deve-se admitir que também pode, ao inverso, desempenhar um papel preponderante nas descompensações (DEJOURS e BÈGUE, 2010, p. 31).

A psicodinâmica do trabalho, que tem em Christophe Dejours seu principal expoente, revela que o trabalho é importante à subjetividade e à identidade do trabalhador, podendo ser fonte de prazer e desenvolver importante papel na construção da sua saúde mental (sublimação), ou ser a causa de descompensação psicopatológica. Para Dejours (2004, p. 30), o trabalho coloca à prova a subjetividade do indivíduo, podendo ser, a partir dele, transformada e enaltecida, ou ao contrário, diminuída, mortificada, pois “trabalhar não é somente produzir; é, também, transformar a si mesmo e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade para se testar, até mesmo para se realizar”.

Destarte, diante desta dualidade de sentidos que o trabalho pode assumir na vida do trabalhador, e considerando os crescentes índices de aumento no número de casos de adoecimento mental a ele vinculado, é importante se pensar quais são as transformações que a organização do trabalho tem passado e os seus efeitos para a subjetividade e para a própria saúde mental do trabalhador.

Novas formas de organização do trabalho

O presente texto limita-se a traçar um breve cenário das relações de trabalho na contemporaneidade, sem objetivar o esgotamento do tema, ante a sua complexidade e amplitude. Entretanto, a sua tematização inicial mostra-se relevante, em face dos reflexos que tem provocado na classe trabalhadora, especialmente pelo surgimento de comportamento suicida relacionado ao trabalho – objeto central do presente artigo. Em outros termos, diante de um cenário de agravamento das patologias mentais relacionadas ao trabalho, e que tem levado os trabalhadores a praticarem suicídio no local de trabalho, é imprescindível uma análise da forma como a organização do trabalho tem-se desenvolvido.

A partir de meados dos anos de 1970, o mundo do trabalho passou a vivenciar uma significativa reestruturação produtiva, de organização do trabalho, de gestão e direção das empresas, o que se deu com a expansão do neoliberalismo e a crise do Welfare State. Passou-se a se verificar uma privatização acelerada, com enxugamento do Estado, uma formulação de políticas fiscal e monetária sintonizadas com os organismos mundiais de hegemonia do capital (como o FMI e o Bird) e um retrocesso dos direitos sociais dos trabalhadores (ANTUNES, 2018).

Com a Terceira Revolução Tecnológica, iniciada nos anos de 1970, o toyotismo, como modelo de organização do trabalho baseado na experiência japonesa, começou a difundir-se por diferentes países capitalistas ocidentais, objetivando uma maior produtividade, redução de custos e promoção de um maior controle de qualidade. O toyotismo introduziu no Ocidente novas técnicas, métodos e princípios de gestão das relações humanas baseadas no Just-in-Time, Kanban, Kayzen, Total Quality Control (MERLO e LAPIS, 2007).

Merlo et Al. (2014) aponta a importância de se entender que de 1990 a 2007 o capitalismo financeiro tornou-se progressivamen-

te dominante em nível mundial. Nesse período ocorreram agressivas alterações nas relações dentro do mundo do trabalho. O toyotismo foi seguido por um processo de desregulamentação dos controles sobre a circulação do capital financeiro e, como consequência, houve o surgimento dos fundos Private Equity. Segundo o referido autor, o objetivo dos fundos Private Equity era a inserção de capital em empresas que necessitassem de recursos para se tornarem mais competitivas. A contrapartida exigida eram as altas taxas de rentabilidade, sem se preocupar com o real do trabalho e as condições concretas para se alcançar a meta prevista. Diante desta nova realidade, a organização do trabalho passou a ser pautada, especialmente, em três princípios: o da avaliação quantitativa e objetiva do desempenho; da individualização e da gestão pelo medo. Todos eles têm por objetivo uma maior produtividade e, conseqüentemente, rentabilidade (lucro).

A avaliação individualizada foi introduzida como um novo método de gestão, baseada na análise quantitativa e objetiva do trabalho. Logo, não considera a excelência do trabalho, mas a mensuração dos resultados, atingimento de metas de produtividade (muitas vezes exacerbadas e inalcançáveis). Esse método é falho e atinge o sentimento de reconhecimento advindo do trabalho, gerando um forte sentimento de injustiça que acaba vulnerando a saúde física e mental do trabalhador.

O reconhecimento, diferentemente da avaliação individualizada e quantitativa, é um julgamento qualitativo proferido sobre o trabalho. É composto por um julgamento de utilidade e por um julgamento de beleza. O primeiro é proferido, de regra, pelo superior hierárquico e relacionado à utilidade econômica, técnica ou social do trabalho. O segundo é proferido pelos pares (colegas) e diz respeito ao reconhecimento do trabalho realizado em conformidade com às regras da arte e do ofício (DEJOURS e BÉGUE, 2010).

O reconhecimento é importante mola mestra de saúde mental no trabalho. Apresenta-se na forma de retribuição simbólica ou moral obtida por aquele que trabalha; é uma resposta à sua contribuição. Diferencia-se da retribuição material, relacionada aos aspectos financeiros da relação de trabalho – salário, comissões, promoções, prêmios. Dejours e Bégué (2010, p. 40) afirmam que o impacto psicológico no trabalhador não depende do nível de remuneração alcançado, mas da “distinção simbólica subjacente”.

Ainda, pode-se afirmar que o modelo de avaliação quantitativo do trabalho não possibilita ao trabalhador autonomia para execução de suas tarefas. Logo, a inteligência no trabalho é suprimida, e os trabalhadores são levados, para atingir as metas e produzir a quantidade necessária, a sacrificar a qualidade do trabalho, o próprio “trabalho de excelência” (conforme DEJOURS e BÉGUE, 2010, p. 38). Tais circunstâncias trazem impactos negativos à subjetividade dos trabalhadores e fragilizam a sua saúde mental. Dejours e Bègue (2010) advertem que o efeito mais grave desse método de avaliação recai sobre o trabalho coletivo, sobre a cooperação e ajuda mútua entre os pares e sobre o viver-junto. Instalam-se a solidão, o isolamento e o individualismo.

Já a individualização como princípio das novas formas de organização do trabalho, de gestão e de direção das empresas apoia-se na concorrência generalizada entre as pessoas, entre as equipes e entre os serviços. A imposição de metas e a avaliação individualizada do desempenho produzem o individualismo e a concorrência entre os trabalhadores, o que leva à adoção de condutas desleais entre colegas e, conseqüentemente, à destruição das solidariedades no ambiente laboral. Aponta Dejours que o “resultado destas práticas gerenciais é o isolamento de cada indivíduo, a solidão e a desagregação do viver junto” (DEJOURS, 2004, p. 34).

A individualização compromete a sociabilidade fora e dentro dos ambientes de trabalho, rompe ou impede laços interpessoais, produzindo isolamento entre as pessoas – cada um por si. Ainda quando o trabalho é realizado em equipe, ocorre uma união limitada a realização da tarefa, mas não há criação de vínculo afetivo e de solidariedade entre colegas. A conseqüência é a solidão.

Em vista disso, constata-se que as atividades hierarquizadas, fragmentadas, individualizadas e atreladas à consecução de metas são responsáveis por gerar na empresa problemas sociais e humanos. Há uma fragilização das relações humanas e do sentimento de pertencimento, essencial, como visto, à subjetivação do trabalho.

A gestão pelo medo, conhecida como assédio moral, tem sido utilizada como uma ferramenta de gestão de pessoas. É marcada por uma violência frequentemente sutil e implícita, mas as vezes direta e explícita, que tem o condão de levar à desestabilização psíquica do trabalhador.

Segundo Marie-France Hirigoyen (HIRIGOYEN, 2005, p. 65), “o assédio moral no local de trabalho se caracteriza por qualquer con-

duta abusiva, traduzindo-se, especialmente, em atos, palavras ou escritos que tragam dano à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa”. A vítima de assédio é humilhada e colocada em uma situação de inferioridade, fazendo com que perca a própria autoconfiança. Em situações mais graves, pode estar na gênese de doenças psiquiátricas, tais como depressão, quadro de ansiedade, fobias, distúrbios do sono.

O assédio moral pode ser tanto interpessoal quanto organizacional. A forma interpessoal é aquela que se verifica, frequentemente, entre superior hierárquico e subordinado (vertical descendente) ou entre colegas (horizontal) e, em poucos casos, entre subordinados e superior hierárquico (vertical ascendente). Já a forma organizacional, tem por objetivo a sujeição de um grupo de trabalhadores às agressivas políticas mercantilistas da empresa, notoriamente, por meio do estabelecimento de metas abusivas.

Em outros termos, no assédio moral visualiza-se claramente a gestão pelo medo, em que a administração da empresa se dá mediante práticas abusivas, de qualquer natureza, exercidas de forma sistemática, prolongadas no tempo, e que resultem em vexame, humilhação e constrangimento de uma ou mais vítimas, com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração. O resultado do assédio é a grave ofensa aos direitos fundamentais do trabalhador, em especial o direito à dignidade.

As violências dos assédios se banalizaram como métodos administrativos para aumento de produtividade, ou mesmo punição. Há um processo gradual de desumanização nas formas de gestão do trabalho: “quando se administra sem considerar as pessoas, qualquer coisa fica moralmente permissível” (MARDSEN e TOWNEY apud SANTOS et Al., 2011, p. 366).

São muitos os medos que habitam no interior do mundo do trabalho: o medo do desemprego, o medo de sucumbir aos riscos de acidente (uma vez que operários são pressionados por sobrecargas de trabalho em ritmos cada vez mais acelerados); o medo da exclusão, o medo de não conseguir ser polifuncional ou dominar novos conhecimentos e técnicas; o medo de não aguentar as exigências do trabalho e adoecer; o medo de enlouquecer; o medo de ser desqualificado, prejudicado no desenvolvimento profissional ou na trajetória funcional (SELIGMANN-SILVA,

[2003], p. 71). Com a violência moral, o medo passa a dominar o panorama contemporâneo das relações de trabalho.

Importante notar, ainda, que o alto índice de desemprego tem favorecido esta modalidade coercitiva de gestão, tornando o empregado refém de normas e controles cada vez mais rígidos, algumas que contrariam, inclusive, a ética profissional. O empregado labora com sentimento de ser descartável, de ser facilmente substituído por outro que vai atender aos comandos do empregador. Rompe-se o sentimento de pertencimento.

A individualização no trabalho favorece o assédio moral, pois o trabalhador assediado não mais se beneficia do apoio moral e da atenção dos seus pares. A vítima torna-se vulnerável e não resiste psiquicamente ao assédio e adoece. Com o isolamento ocorre a deterioração do coletivo, as pessoas se tornam invisíveis uma para as outras e quando uma delas é alvo de assédio ou vítima de uma injustiça, ninguém se move em sua defesa, circunstância que vulnera ainda mais o assediado e favorece a descompensação psicopatológica.

Dejours (2010) adverte que o assédio moral não é novo no mundo do trabalho; o que ocorre é que antes as pessoas não adoeciam, porque eram solidárias umas com as outras – viviam-junto no trabalho. Agora a vítima de assédio sente-se sozinha perante o assediador, o que, somado ao sentimento de traição e abandono por parte dos colegas, torna difícil suportar o assédio. Ressalta ainda o autor que, com o medo instaurado, um assédio individual consegue dominar o coletivo todo e se torna um poderoso instrumento de gestão. Tanto é assim que estas técnicas são ensinadas por psicólogos e fazem parte da formação em matéria de assédio (DEJOURS, 2010).

Destarte, as novas formas de organização do trabalho têm-se revelado não só como um meio de apropriação da força de trabalho, mas, também, de apoderamento da subjetividade do trabalhador, vilipendiando os sentidos sociais do próprio trabalho, especialmente os sentimentos de pertencimento, cooperação e solidariedade, principais componentes do viver-junto no trabalho e, por corolário, da saúde mental do trabalhador. O resultado é o intenso sofrimento psíquico, o desencadeamento, cada vez mais recorrente e grave, de transtornos mentais relacionados ao trabalho e do comportamento autoagressivo (suicídio).

Suicídio

Conceito E Principais Causas

O termo suicídio tem origem do latim – sui (de si) e cidium (ato de matar) – e indica o ato intencional de pôr fim na própria vida. Segundo Durkheim (2000, p. 14), “chama-se suicídio todo o caso de morte que resulte direta ou indiretamente de um ato positivo ou negativo, praticado pela própria vítima, sabedora de que devia produzir esse resultado”. O suicídio ocorre quando uma pessoa não mais deseja viver e adota comportamento que pode levar a sua morte. No processo de ideação suicida o indivíduo se encontra em um sofrimento profundo e intolerável, não conseguindo enxergar outra alternativa para exterminá-lo senão a morte autoinfligida. Conforme Merlo, Heloani e Vieira (2013, p. 445) tem-se que:

O processo de suicídio é um evento complexo, multifacetado, que envolve aspectos filosóficos, biológicos, sociais, culturais, jurídicos, religiosos, psicológicos e psicodinâmicos, portanto, da dimensão consciente e inconsciente. O suicídio é um gesto complexo, conexo a um conjunto de causas também complexas que sinaliza o desespero e o sofrimento.

Importa destacar que o suicídio se apresenta como a consequência final de uma série de atos que põem em risco a vida, que são considerados como comportamentos suicidas. O comportamento suicida engloba, portanto, a ideação suicida (representada pelo pensamento de que uma ação autoinfligida possa resultar na morte), o planejamento, a tentativa e o próprio suicídio. Os métodos mais comuns de suicídio são enforcamento, intoxicação exógena (envenenamento por pesticidas e pelo uso alta dosagem de medicamentos) e armas de fogo.

O suicídio é um fenômeno complexo, multifacetado e de múltiplas determinações, existindo várias teorias que tentam explicar o evento. No modelo sociológico aparece como um fenômeno coletivo com causas sociais; no modelo psicológico como o resultado de conflitos interpessoais e no modelo biomédico como doença mental ou causado por anormalidades genéticas do sistema serotoninérgico (CECCON et Al., 2014).

No comportamento suicida atual, segundo estudos, cinco situações foram descritas como as mais importantes: 1) o aumento de trans-

tornos depressivos; 2) o aumento do uso abusivo de substâncias psicoativas; 3) mudanças psicobiológicas, como a diminuição na data de início da puberdade; 4) aumento no número de estressores sociais; e, 5) mudança nos padrões de aceitação de comportamentos suicidas e aumento na disponibilidade de modelos suicidas (MENEGHEL et Al., 2004).

Entre tais situações, ao acometimento do indivíduo por algum transtorno mental, notoriamente depressão, atribui-se a principal causa do suicídio. Segundo relatório divulgado em 2017 pela Organização Mundial da Saúde (OMS)¹, estima-se que mais de 300 milhões de pessoas, das mais variadas faixas etárias, sofrem de depressão, o que representa 4,4% da população mundial. No Brasil, esse percentual é sensivelmente maior, sendo que os casos de depressão atingem cerca de 5,8% da população, representando mais de 11 milhões de pessoas. É mais recorrente em mulheres (5,1%) do que em homens (3,6%).

Os transtornos depressivos são caracterizados por tristeza, perda de interesse ou prazer, sentimento de culpa ou baixa autoestima, sono perturbado, ausência de apetite, sensação de cansaço e pouca concentração. A depressão pode ser duradoura ou recorrente, prejudicando substancialmente a capacidade de um indivíduo de funcionar no trabalho ou na escola ou mesmo em situações comuns da vida. No seu estágio mais grave, a depressão pode levar ao suicídio. Os transtornos depressivos incluem duas subcategorias principais: transtorno depressivo maior/episódio depressivo, que envolve sintomas como humor deprimido, perda de interesse e prazer e diminuição de energia, e dependendo do número e gravidade de sintomas, é classificado como leve, moderado ou grave; e distímia, uma forma persistente ou crônica de depressão leve. Os sintomas de distímia são semelhantes ao episódio depressivo, mas tendem a ser menos intensos e duram mais (OMS, 2017).

Estudos recentes apontam que entre 2 e 4% dos deprimidos poderão cometer suicídio por consequência direta ou indireta da depressão e que 50% da população, em algum período da vida, poderá experimentar algum sintoma relacionado aos estados depressivos (CRESPO e HELOANI, 2013).

1 <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/254610/WHO-MSD-MER-2017.2-eng.pdf?sequence=1>

Cenário epidemiológico do suicídio

A Organização Mundial da Saúde (OMS), em recente trabalho², apontou que o suicídio está entre as vinte principais causas de morte em todo o mundo, com mais mortes por suicídio do que por malária, câncer de mama, guerra e homicídio. Chega-se a 800.000 mortes por suicídio todos os anos. A cada 40 segundos uma pessoa se suicida no planeta.

Segundo as Nações Unidas, o suicídio é a segunda principal causa de morte entre jovens de 15 a 29 anos, estando atrás apenas dos acidentes de trânsito. Entre adolescentes de 15 a 19 anos, o suicídio é a segunda principal causa de morte entre meninas (após condições maternas) e a terceira principal causa de morte entre meninos (após acidentes de trânsito e violência interpessoal).

No Brasil, segundo o Ministério da Saúde³, entre 2007 e 2016, foram registrados no Sistema de Informações sobre Mortalidade (SIM) 106.374 óbitos por suicídio. Em 2016, a taxa chegou a 5,8 por 100 mil habitantes, com a notificação de 11.433 mortes por essa causa, o equivalente a 31 casos por dia. Contudo, o próprio governo estima que o número real de casos seja maior devido à subnotificação nos registros. No Rio Grande do Sul foram registrados 1.166 óbitos por suicídio no ano de 2016, correspondendo a uma taxa de 11,0 por 100.000 habitantes (17,8 para homens e 4,5 para mulheres), aproximadamente o dobro da brasileira (5,8). No mesmo período, foram notificados 3.700 casos de violência autoprovocada⁴.

Dados estatísticos revelam que, no mundo, o autoenvenenamento com pesticidas de uso agrícola é um dos principais meios utilizados para o suicídio, representando de 14 a 20% de todas as mortes por suicídio por ano (de 110 mil a 168 mil mortes)⁵. No Rio Grande do Sul não é diferente, a principal causa de suicídio está relacionada à intoxicação exógena, especialmente por agrotóxicos e outros venenos, o que ocorre, notoriamente, em cidades de plantação de fumo, como Venâncio Aires e Santa Cruz do Sul.

2 <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/326948/WHO-MSD-MER-19.3-eng.pdf?ua=1>

3 <http://www.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/44404-novos-dados-reforcam-a-importancia-da-prevencao-do-suicidio>

4 <https://www.cevs.rs.gov.br/upload/arquivos/201809/05162957-boletim-de-vigilancia-epidemiologica-de-suicidio-n1-2018.pdf>

5 <https://portalarquivos2.saude.gov.br/images/pdf/2019/julho/17/2019-014-Publicacao-02-07.pdf>

Estes números ficam ainda mais alarmantes quando são consideradas as tentativas de suicídio, pois, de acordo com a OMS (2014), espera-se que cada morte de adulto por suicídio corresponda a até 20 tentativas⁶⁷.

Suicídio e Trabalho (Síndrome de Karojisatsu)

Dejours e Bègue (2010) advertem que os suicídios e as tentativas de suicídio no local de trabalho são fenômenos recentes, aparecendo na maioria dos países ocidentais nos anos 1990. A morte autoinfligida ganhou visibilidade a partir do ano de 2007, por meio de divulgação por jornalistas franceses de uma série de suicídios cometidos nas sedes de empresas do porte como a Renault, Peugeot, France Télécom e Électricité de France. Na China, em 2010, foram verificadas várias tentativas e casos de suicídios consumados (Síndrome de Karojisatsu) na planta de Shenzhen da Foxconn. No Japão os suicídios e mortes relacionados ao esgotamento pelo excesso de trabalho (Karoshi) tornaram-se questão de saúde pública, impondo a adoção de medidas intervencionistas pelo governo, como majoração do número de feriados nacionais, de horas de folga (sexta-feira prêmio), de horário de trabalho flexível e corte de energia elétrica nas empresas a partir de uma hora determinada.

O fato de a maioria dessas mortes autoprovocadas na França, China e Japão terem ocorrido no local de trabalho despertou a atenção, pois na história não era comum a prática de tantos suicídios no mesmo local de trabalho e em curto intervalo de tempo. A mensagem deixada por esses trabalhadores precisou ser decodificada. O suicídio ganhou novos olhares, que transcenderam os aspectos individuais e privados do suicida e recaíram sobre a organização do trabalho. Muitos deles deixaram cartas escritas responsabilizando o modelo de gestão, denunciando a precarização das condições de trabalho, terem sido vítimas de longos processos de assédio moral e de cobranças exacerbas por cumprimento de metas e produtividade.

No Brasil inexistente dado oficial que aponte a quantidade de suicídios relacionados às condições de trabalho e vida profissional. As pes-

6 <https://www.cevs.rs.gov.br/upload/arquivos/201809/05162957-boletim-de-vigilancia-epidemiologica-de-suicidio-n1-2018.pdf>

7 No Brasil, entre o período de 2011 e 2016, foram registradas no Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan) 48.204 casos de tentativa de suicídio (fonte: **Boletim Epidemiológico**. Perfil epidemiológico das tentativas e óbitos por suicídio no Brasil e a rede de atenção à saúde)

quisas sobre suicídio e trabalho são incipientes, na maioria das vezes relacionadas a determinadas profissões. Por exemplo, conforme dados extraídos da 13ª edição do Anuário Brasileiro de Segurança Pública⁸, no ano de 2018, 104 policiais cometeram suicídio, número maior que o de policiais assassinados em horário de trabalho (87 casos).

Dejours e Bégue (2010) chamam a atenção para o fato de que no passado não havia suicídios ligados ao trabalho na indústria. Frequentemente eram os agricultores que se suicidavam por causa do trabalho, seja porque o trabalho e a residência se confundiam, seja porque os assalariados agrícolas e os pequenos proprietários tiveram suas atividades comprometidas pela concorrência das grandes explorações. Todavia, ainda hoje, há suicídios no mundo agrícola⁹. Dejours e Bégue (2010) apontam a adoção de duas estratégias distintas, mas conexas, para justificar a ausência de suicídios no passado no local de trabalho.

Primeiro, defendem que havia elaboração de estratégias de defesa coletivamente concebidas para combater o sofrimento. Nos ambientes ocupados predominantemente por homens eram criadas estratégias públicas de demonstração de coragem, força, invulnerabilidade. Conforme os autores, “toda uma dramaturgia que metamorfoseava o sofrimento e a dor em escárnio e excluía qualquer comportamento ambíguo que poderia evocar o medo”. Para manter o sentimento de pertencimento à comunidade laboral, o trabalhador escondia o sofrimento e os sintomas apareciam como transtornos médico-somáticos, a exemplo de transtornos do equilíbrio, cefaleias, nevralgias crônicas, parestesias, transtornos funcionais diversos, como na “síndrome subjetiva pós-traumática” (DEJOURS e BÈGUE, 2010, p. 16).

Quando o primeiro recurso falhava e o trabalhador não mais conseguia dissimular seu sofrimento, os colegas percebiam tal situação e surgia um sentimento de solidariedade e cooperação entre eles (segunda estratégia). O colega em sofrimento era interpelado pelos demais (“Por que esta cara feia já há vários dias, algum problema, amigo?”; “Bom,

8 <http://www.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2019/09/Anuario-2019-FINAL-v3.pdf> - consultado em 07.10.2019

9 O município de Venâncio Aires, a 110 quilômetros de Porto Alegre, é recordista mundial de suicídios. Em 1995, foram 37,2 casos para cada 100 mil habitantes, contra os 8,1 do Estado do Rio Grande do Sul, os 3,2 do Brasil e os 35,9 registrados em 1993 na Hungria, o país que coleciona os maiores números nessa cruel estatística. (<http://revistagalileu.globo.com/Galileu/0,6993,ECT356206-1708,00.html>, consultado em 05.11.2019)

vamos almoçar juntos e você se explica...”), abrindo espaço para a fala. Rompia-se, assim, a solidão, e o colega passava a ser visto, sentia-se protegido e amparado pelos demais (DEJOURS e BÈGUE, 2010, p. 21).

A possibilidade de vinculação do suicídio ao trabalho não é nova. Émile Durkheim (2000), em sua obra clássica “**O Suicídio**”, afirma que o suicídio é um fato social e sua relação com o trabalho transcende ao desemprego, a falência de empresas, estando ligado a um sentimento obscuro de opressão que recai sobre os trabalhadores. Neste sentido, Nunes (1998, p. 14), citando Durkheim, explica que

“Além da sociedade confessional, familiar, política, uma outra há de que até agora não tratamos: trata-se daquela constituída pela associação de todos os trabalhadores da mesma categoria, todos os cooperadores da mesma função, o grupo profissional ou a corporação”. Além de ver a atividade profissional como o núcleo fundamental – é permanente, existe em todos os lugares e exerce sua força pela maior parte da existência –, de onde podem emanar os novos valores, e a cooperação como necessária à crescente divisão do trabalho, Durkheim acredita que a reestruturação dos grupamentos locais e a “descentralização profissional”, que multiplicaria os centros de vida comum, sem romper a unidade nacional, poderiam deter o avanço do suicídio contemporâneo, do mal-estar de que padece a própria sociedade.

Investigação etiológica do suicídio

“O suicídio, como toda conduta humana, está sempre endereçada” (DEJOURS e BÈGUE, 2010, p. 25). Logo, pode-se afirmar com maior segurança que os suicídios cometidos por trabalhadores nos seus próprios locais de trabalho estão vinculados ao trabalho, pois o suicida deseja passar uma mensagem à toda comunidade do trabalho, aos colegas, chefes, subordinados e à própria empresa. O estabelecimento do vínculo causal com o trabalho se torna mais difícil quando o indivíduo autoprovocou a morte fora do local de trabalho e sem ter deixado uma carta ou outro documento explicando o gesto, denunciando as condições de trabalho a que era submetido.

Muitos pesquisadores, médicos do trabalho e psiquiatras têm estabelecido que a morte autoinfligida costuma estar atrelada diretamente à presença de desordens psiquiátricas (o que inclui quadros depressivos).

Tal circunstância dificulta a análise de tais óbitos sob o enfoque dos fatores sociais que lhes são pertinentes ou, de outro modo, que extrapolem os limites da doença psíquica, como causa primordial de ideação suicida ou mesmo do próprio suicídio consumado, e reconheça as circunstâncias laborais anteriores à deterioração mental do indivíduo.

Contudo, Dejours (2010, 2012 e 2017) adverte que há trabalhadores que cometem suicídio por sofrerem exclusivamente pela sua relação com o trabalho, ou seja, sem mesmo terem apresentado transtorno psicopatológico prévio ao autoextermínio. Afirma que em seus atendimentos clínicos encontrou casos em que o trabalhador não apresentou sinais precursoros, nem mesmo em sua infância¹⁰.

Os trabalhadores que autoprovocam sua morte nem sempre são aqueles que apresentam prévia patologia mental, que habitualmente apresentam atestados médicos e são afastados do trabalho e colocados sob proteção previdenciária. Cada vez mais “um número significativo de vítimas está centrado nos trabalhadores dedicados, queridos pelos colegas e pela chefia, gozando de grande estabilidade afetiva no espaço privado, entre os membros de sua família, entre os próximos e os amigos” (DEJOURS e BÈGUE, 2010, p. 29).

A investigação das causas do suicídio é complexa e árdua, pois envolve a análise ampliada de vários aspectos da vida do suicida; há que se adentrar na sua intimidade, em questões de sua vida privada, laboral e social. Não raras as vezes, pelo próprio estigma que envolve o tema suicídio, a família e a empresa não se mostram colaborativos. Segundo Dejours (2017, p. 119):

Passado o momento da emoção que acompanha o acontecimento, todos se tornam reticentes em falar sobre ele. É como uma conspiração do silêncio que se abate sobre a comunidade de trabalho, tanto por parte da direção quanto dos colegas, dos superiores hierárquicos imediatos e os sindicatos.

É importante lembrar que o trabalho e a vida privada do indivíduo trabalhador se misturam. Esse não consegue deixar fora da empresa os problemas que enfrenta na vida privada, assim como o contrário também acontece, não consegue deixar no trabalho os conflitos e dificuldades que

10 A exemplo do caso da Sra. V.B. descrito no livro *Psicodinâmica do Trabalho: Casos Clínicos*, capítulo VI, “Novas formas de servidão e suicídio” – páginas 123-141.

nele enfrenta. Por esta razão, não raramente indivíduos que chegam ao autoextermínio no local de trabalho sofreram, em um passado recente, ou sofrem no momento do ato, situações difíceis em sua esfera privada, como conflitos conjugais, separação judicial, divórcio, luto pela perda de um ente querido. Entretanto, lembra Dejours (2010, p. 31) que “encontrar comumente elementos como esses no histórico *post mortem* não significa que sejam sempre a causa do suicídio”.

Importante notar que muitas vezes quando a relação com o trabalho desestabiliza psicologicamente o trabalhador, ou seja, torna-se patogênica, surgem, frequentemente, também consequências no seu espaço privado, assumindo forma de conflitos afetivos que são, na verdade, secundários à deterioração da situação de trabalho. E se “atribuir a descompensação aos conflitos no espaço privado – porque conflitos familiares existem efetivamente – é, às vezes, um erro de análise em que se tornam as consequências pelas causas” (DEJOURS, 2017, p. 16).

Diante dessas barreiras, simplifica-se a etiologia do suicídio, associando-o à própria personalidade ou a estrutura emocional do suicida no momento da crise.

Do adoecimento mental ao comportamento suicida

As síndromes psiquiátricas (ou transtornos mentais) relacionadas ao trabalho são apontadas como a principal causa relacionada ao suicídio. Essas podem ser divididas em orgânicas, não orgânicas, relacionadas aos acidentes de trabalho, às doenças ocupacionais e aos fatores psicossociais. Logo, o trabalho, sob vários ângulos, pode ser uma das causas direta ou indireta do adoecimento mental e da própria morte autoprovocada.

A Portaria nº 1.339/GM, de 18 de novembro de 1999, do Ministério da Saúde, estabelece a relação de agentes ou fatores de risco de natureza ocupacional, com as respectivas doenças que podem estar com eles relacionadas. Analisando a referida portaria, pode-se perceber que o trabalho realizado em contato com determinados agentes químicos (tolueno e outros solventes aromáticos neurotóxicos; tricloroetileno, tetracloroetileno, tricloroetano e outros solventes orgânicos halogenados neurotóxicos; brometo de metila; manganês e seus compostos tóxicos; mercúrio e seus compostos tóxicos; sulfeto de carbono; outros solventes orgânicos neurotóxicos, entre outros) pode causar diversos transtornos mentais, tais como: transtornos

mentais orgânicos, demência, delirium, transtorno cognitivo leve, transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão e de disfunção de personalidade, síndrome da fadiga (neurastenia) e episódios depressivos. Nessa hipótese, estamos diante de causas orgânicas.

O adoecimento mental pode estar igualmente relacionado a fatos psicossociais relacionados ao trabalho, que envolvem controle de produtividade, jornada de trabalho, ritmo de trabalho, monotonia e repetitividade, estresse mental, salário, reconhecimento, relacionamento interpessoal, trabalho em turno, controle de produtividade. A citada Portaria, ilustrativamente, estabelece que a neurose profissional (CID 10 F48.8) pode estar relacionada a problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.-), como desemprego (Z56.0); mudança de emprego (Z56.1); ameaça de perda de emprego (Z56.2) e ritmo de trabalho penoso (Z56.3); já Síndrome de Burn-Out (Síndrome do Esgotamento Profissional) relaciona-se com o ritmo de trabalho penoso (CID 10 Z56.3) e a outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (CID 10 Z56.6).

A constatação do aumento do número de casos de depressão (espécie de transtorno mental) em todo o mundo, como visto acima, impõe a necessidade de se buscar as causas que podem estar relacionadas ao processo de adoecimento mental dos indivíduos e, no que se refere a este estudo, especialmente aquelas que podem estar intimamente vinculadas ao meio ambiente do trabalho e a sua forma de organização e gestão.

Episódios depressivos podem ser classificados diretamente como uma doença profissional ou relacionada ao trabalho, ou então, de forma indireta, podem estar associados a outras patologias de mesma natureza e de longa evolução ou desenvolverem-se em sequência a um acidente de trabalho típico.

A existência de um maior número de casos de suicídio entre determinadas profissões (policiais, bancários, profissionais da saúde, agricultores, militares) permite concluir que o meio ambiente do trabalho pode ser a única causa, ou a principal concausa, que resulta na prática do suicídio.

A organização do processo produtivo pode ser a causa de descompensações mentais nos trabalhadores. O aumento da cadência, a aceleração dos tempos e a exigência de alta produtividade, performance e qualidade levam ao esgotamento e ao sofrimento do trabalhador.

Os novos modelos de gestão ou de organização do trabalho, acima estudados, alicerçados na avaliação individual e quantitativa, no individua-

lismo, na gestão pelo medo, com introdução de técnicas ligadas à chamada “qualidade total” e o *outsourcing*; igualmente podem levar ao adoecimento psíquico, pois criam um ambiente de trabalho cada vez mais competitivo, onde o sucesso de um colega torna-se ameaça para os demais. A solidão e o isolamento se instauram e há, conseqüentemente, deterioração da cooperação e solidariedade, principais componentes do viver-junto, que é importante mola mestra para a saúde mental do trabalhador.

Diante das novas formas de organização do trabalho, o julgamento de utilidade e beleza (estético), importantes para o reconhecimento do trabalho, que é um dos principais fatores motivacionais e de significação do trabalho, como estudado no item anterior, ficam prejudicados. Agora, o julgamento de utilidade é restrito à produtividade, a números; enquanto o julgamento estético é deturpado, pois, para se atingir as metas, muitas vezes os deveres ético-profissionais (que incluem as regras da profissão e o ethos profissional) são deturpados, o que é de conhecimento de todos. Desta forma, o adoecimento mental e o próprio suicídio sobrevivem à desqualificação do que o indivíduo trabalhador oferece à empresa, mediante o não reconhecimento de seu mérito pessoal.

Para Dejours e Bègue (2010), os suicídios no local do trabalho passaram a ocorrer quando houve a destruição dos elos sociais no trabalho e as estratégias coletivas de prevenção de descompensação da saúde mental do trabalhador, anteriormente adotadas, como de ajuda mútua e solidariedade, passaram a falhar e cederam espaço para o individualismo e invisibilidade – do cada um por si; da solidão. Dejours relaciona o suicídio à solidão afetiva e, afirma que

se um suicídio acontece, ele indica certamente a solidão psicológica atroz na qual se encontra o suicida; solidão psicológica que é, antes de tudo, uma solidão afetiva, eu destaco, porque esses suicídios ocorrem em uma comunidade de trabalho que, provavelmente, tem comunidade apenas no nome. Muito provavelmente, trata-se de um agrupamento de pessoas para o trabalho de produção, mas esse agrupamento não tem, ou deixou de ter, depositário afetivo. Solidão afetiva em meio à multidão é, provavelmente, o primeiro significado que é preciso decifrar no suicídio nos locais de trabalho. E isso indica uma outra pista. Se aquele ou aquela que se suicidou estava efetivamente só em meio à multidão, o que dizer da natureza e da qualidade das relações entre esses outros homens e mulheres que formavam a multidão no trabalho? (DEJOURS, 2012, p. 363-371)

Selma Venco e Margarida Barreto (2014, p. 300), por sua vez, apontam que

No marco das transformações, os trabalhadores se sentem isolados e solitários em coletivo, sem reconhecimento de suas potencialidades e criatividade, sem autonomia e liberdade. Esses fatores são responsáveis pelo desencadeamento de diferentes e novas patologias que estão na base do estado de mal-estar, responsável pelo aumento de suicídios no trabalho na França, assim como no Brasil, mostrando a nova estética da violência em um mundo do trabalho globalizado, no qual o corpo do suicida contém pistas e histórias, sobre o mundo do trabalho, que não foram reveladas.

Entre os trabalhadores que estão mais sujeitos a comportamento suicida estão aqueles que são mais dedicados ao trabalho, que manifestam maior disponibilidade em servir. Os trabalhadores que não se significam através do trabalho, que não buscam suprir, através dele, sua necessidade de autorrealização (último nível da hierarquia da Pirâmide de Maslow), e que exercem seus ofícios com menos empenho, suprimindo, apenas, suas necessidades fisiológicas (sobrevivência material, primeiro nível da hierarquia da Pirâmide de Marlow), não se suicidam quando enfrentam situações difíceis no trabalho.

Destarte, o trabalho excessivo, individualizado, com pouca significação, aliado à fragilização das relações sociais, da colaboração e solidariedade entre os trabalhadores e à desestruturação do viver-juntos são os fatores mais relevantes associados ao adoecimento mental do trabalhador. Em outros termos, esse é o contexto em que o trabalho se torna prejudicial e contribui para destruir a subjetividade do trabalhador, juntamente com as bases da sua saúde mental, adquirindo status de destaque no desencadeamento de comportamento suicida. E é por isso que as pessoas se suicidam no trabalho.

Teletrabalho

A globalização da economia, as inovações tecnológicas e a inserção de tecnologias de informação e comunicação (TICs) trouxeram modificações substanciais nas estruturas sociais, inclusive, nas relações de trabalho, resultando em novas modalidades de organização e administração do trabalho, dentre as quais se inclui o teletrabalho. O teletrabalho

apresenta-se como uma nova modalidade de prestação de serviços que se distingue do modelo clássico (tradicional) pela flexibilização do tempo e do espaço de trabalho.

No teletrabalho há um deslocamento da atividade profissional da sede física da empresa para outro local. A distância entre empregado e empregador é pressuposto essencial, assim como a utilização obrigatória da tecnologia da comunicação e informação, quer como ferramenta de trabalho, quer como mediadora da distância relacional, ou até como próprio espaço (virtual) de trabalho (FINCATO, 2019). Ainda, com o teletrabalho é possível trabalhar – sempre que a atividade e o empregador o permitir – em horários aleatórios, diversos do funcionamento padrão da empresa. Ao empregado pode ser conferida liberdade na escolha do seu horário de trabalho, de modo a atender interesses pessoais, ou mesmo seu biorritmo (FINCATO, 2019). Importante notar que o teletrabalho não precisa ser realizado necessariamente em domicílio (o que o distingue da modalidade clássica de “trabalho em domicílio” ou *home office*), podendo ocorrer em telecentros, centros satélites, *telecottages*, ou mesmo sem um espaço definido (teletrabalho nômade ou móvel).

No ordenamento jurídico laboral brasileiro, o teletrabalho apareceu, inicial e implicitamente, com a Lei nº 12.551/2011, que alterou o *caput* do artigo 6º da CLT, igualando o trabalho presencial ao “trabalho a distância” (nele passível de inclusão o teletrabalho). Ainda, a citada lei incluiu o parágrafo único a tal artigo disciplinando que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”, requisito essencial à caracterização da relação empregatícia.

O teletrabalho passou a ter existência formal no Brasil com a Reforma Trabalhista realizada através da Lei nº 13.467/2017, que introduziu à CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) o “Capítulo II-A”, que compreende os artigos 75-A a 75-E, regulamentando expressamente essa modalidade de prestação de serviços.

No período de lacuna legal, o teletrabalho já era adotado, tanto pelo setor público, através de atos administrativos (a exemplo da Resolução nº 227 de 15.06.2016 do Conselho Nacional de Justiça, aplicável aos servidores do Poder Judiciário), quanto pelo setor privado, através de regulamentos de empresas e acordos e convenções coletivas do tra-

balho. Ainda que recente a regulamentação nacional, o teletrabalho já é uma realidade indissociável do mundo laboral. Como visto, ele altera preceitos clássicos das relações de trabalho, pelo que se faz mister a reelaboração de vários parâmetros, inclusive aqueles relacionados à segurança e saúde no trabalho, notoriamente a mental, objeto central do presente estudo.

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho apresenta vantagens e desvantagens tanto ao trabalhador quanto ao empregador. As principais vantagens ao empregador estão relacionadas à diminuição de despesas de transporte, o aumento da produtividade, racionalização de instalações, equipamentos e material de trabalho. Já em relação ao trabalhador, apontam-se vantagens englobando interesse psicossocial deste, como, por exemplo, liberação das tensões e do dispêndio de tempo no deslocamento residência-trabalho-residência, flexibilidade de horário de trabalho e liberdade para tratar de interesses pessoais e familiares.

Todavia, ainda que incipientes, estudos apontam a existência de desvantagens para alguns trabalhadores, pois o teletrabalho pode importar em diminuição do tempo de lazer, dificuldade em realizar a desconexão do trabalho, isolamento social, redução da distinção vida profissional/vida privada, menores possibilidades de ascensão profissional, esvaziamento do sentimento de pertencimento, dentre outras. Importa notar também que o teletrabalho pode desvirtuar a função do trabalho como ferramenta de (re)inclusão social, quando utilizado para fins meramente segregatórios, por exemplo, quanto a empregados homossexuais, portadores de HIV, pessoas com deficiência, com problemas de relacionamento interpessoais (FINCATO, 2008).

Pelas características inerentes ao teletrabalho, pode-se afirmar que há uma natural individualização e dessociabilização, pois executado sem a convivência presencial com outros trabalhadores e trabalhadoras. Portanto, levando em consideração as necessidades do ser humano (Pirâmide de Maslow) e os papéis que o trabalho assume na formação da identidade e subjetividade do indivíduo, é possível se afirmar que para o teletrabalhador o trabalho pode deixar de cumprir com seu sentido social, esvaziando, especialmente, o sentimento de pertencimento e identidade social – o que ordinariamente se alcança com o viver-junto.

Importante lembrar que, conforme reiteradamente adverte Dejours (2004, p. 32) “trabalhar não é unicamente produzir: é, também, e

sempre, viver junto”. É no coletivo, na cooperação e na solidariedade que os trabalhadores encontram as principais estratégias defensivas contra o adoecimento mental. Segundo Dejours (2004), existe um reconhecimento de estética (de beleza) sobre o trabalho bem realizado, que é feito pelos pares, e existe um reconhecimento de utilidade, basicamente hierárquico. O reconhecimento do fazer confere, como acréscimo àquele que dele se beneficia, um pertencimento: pertencimento a um coletivo, a uma equipe ou a um ofício. Assim, a cooperação é um meio poderoso para conjurar a solidão social temida por muitos homens e mulheres. É neste sentido que a cooperação é, também, uma modalidade essencial para a socialização e a integração a uma comunidade de pertencimento.

O pertencimento, traduzido no sentimento de estar conectado a um grupo, ou estar na presença de iguais, é um poderoso antídoto contra a solidão e o surgimento de doenças mentais. Contudo, o isolamento, a informatização e a produção por metas podem levar a um sentimento de vazio e abstração, quando então o trabalhador deixa de enxergar o resultado efetivo de seu trabalho e se beneficiar de sua significação, essencial à subjetivação. Diante deste cenário intrínseco ao teletrabalho, indaga-se a respeito da saúde mental do trabalhador. Não estaria o teletrabalhador mais sujeito ao acometimento de transtornos mentais diversos como a depressão, dependência de substâncias psicoativas e síndrome do pânico que poderiam levar a ideação suicida?

Não obstante serem incipientes os estudos voltados especificamente à saúde mental do teletrabalhador, é possível se afirmar que a adaptação ao novo modelo de trabalho, assim como ao incremento de produtividade (previstos em vários regulamentos¹¹), podem desencadear reações de estresse que, muito embora não seja uma doença, tem o condão de criar o “ambiente” propício para o desenvolvimento de transtornos mentais, neurastenia (síndrome da fadiga), síndrome de *burn out*, bem como baixa do sistema imunológico.

11 RESOLUÇÃO CSJT N.º 151, DE 29 DE MAIO DE 2015, “Art. 8º: A estipulação de metas de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais) no âmbito da unidade, alinhadas ao Plano Estratégico da instituição, e a elaboração de plano de trabalho individualizado para cada servidor são requisitos para o início do teletrabalho. [...] § 2º A meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão. [...]”.

Estudo de Caso

À míngua de estudos sistematizados entre a interface adoecimento mental (comportamento suicida) e teletrabalho, as pesquisas que utilizam como estratégia o estudo de caso mostram-se relevantes para o entendimento do fenômeno. Desta forma, encerra-se este texto com um relato de uma teletrabalhadora, cuja história serve, apenas, para ilustrar que as condições intrínsecas a esta modalidade de prestação de serviços podem se revelar como causa importante na gênese do adoecimento mental do trabalhador e que, em casos mais graves, pode estar na etiologia de comportamento suicida.

Importante esclarecer que o presente caso foi o escolhido – dentre outros que tivemos acesso durante a pesquisa – pois se mostrou o mais adequado para compreensão do fenômeno sob estudo. A entrevista foi realizada em outubro de 2019 e é divulgada com o consentimento da entrevistada, Anny Rodrigues Figueiredo.

A entrevistada Anny Rodrigues Figueiredo ingressou como agente administrativo, em 01.02.1985, no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região; à época com 19 anos de idade. Fez toda a sua trajetória profissional nesse Regional, aposentando-se em agosto de 2017, com 32 anos e 06 meses de prestação de serviço público.

Desempenhou diversas atribuições junto às secretarias de unidades jurisdicionais, tanto aquelas de caráter mais administrativo quanto de liderança. Referiu que sempre teve excelente relacionamento interpessoal com colegas, superiores e subordinados, laborando em locais que proporcionavam boas condições de trabalho. Negou ter sido vítima de assédio moral e falou com entusiasmo dos benefícios pessoais que o trabalho proporcionava, à época, em sua vida. Após obtida graduação em Direito, aceitou convite para ocupar função gratificada de Assistente de Gabinete, pois enxergou como possibilidade de colocar em prática todo conhecimento jurídico adquirido. Laborou na função por, aproximadamente, 7 anos, entre os anos de 2000 e 2007.

Como analisado acima, nesta época o teletrabalho não era formalmente regulamentado por norma heterônoma (Estatal), contudo, já era utilizado por vários setores da economia, por meio de contratos individuais ou coletivos do trabalho (na esfera privada) ou atos administrativos (no setor público), esse último, era caso da entrevistada. A

característica essencial do trabalho, contudo, era a mesma, ou seja, era executado à distância, em local diverso da sede do empregador, utilizando meios telemáticos.

A entrevistada afirmou que o labor em domicílio era característica indissociável da função, por ausência de condições físicas nos gabinetes dos desembargadores. Segundo a entrevistada, a organização do trabalho era feita da seguinte forma: os processos (à época em meio físico – papel) para elaboração de votos eram divididos entre os assistentes, sendo que todos levavam para as suas residências e os devolviam ao gabinete no prazo ajustado. Não havia imposição de metas de produtividade exorbitantes, mas a divisão se dava de forma objetiva (numérica – número “x” de processos para “y” dias de trabalho), não se considerando a complexidade do processo.

Esse método de gestão é compatível com a avaliação individualizada estudada no primeiro item deste texto. É marcada pela análise objetiva do trabalho, no caso, quantidade de minutas de votos realizadas em um tempo determinado. São desprezadas, completamente, as subjetividades e complexidades dos casos e acervos probatórios a serem analisados para elaboração do voto. Pode-se afirmar que esse método acaba privilegiando a quantidade em desfavor da qualidade.

Como a entrevistada era servidora muito dedicada ao trabalho, que se impunha alto nível de exigência, para dar conta da meta estipulada e com a excelência que ela mesma se impunha (e, evidentemente, era esperado), acabava laborando uma carga horária muito superior àquela desempenhada em trabalho presencial e legalmente prevista. A entrevistada estima que laborava ordinariamente em média de 8/9 horas diárias, com uma folga na semana, sendo que em muitas ocasiões para fechar a meta trabalhava além de tal carga horária e “adentrava madrugada para encerrar uma minuta de voto”, além de laborar na folga (de segunda a segunda-feira).

Quando o trabalho é realizado sob os olhos e direção direta do empregador, o empregado, ainda que leve mais tempo do que o inicialmente previsto, sente-se tranquilo, pois o empregador viu que ele estava de fato laborando durante a jornada de trabalho. Há a compreensão de que a não conclusão do labor naquela jornada deu-se por intercorrências do trabalho real, que é diverso do prescrito. Contudo, quando o trabalho é realizado fora das vistas do empregador e avaliado só pelo número, o em-

pregado, não raras as vezes, trabalha muito mais horas do que a jornada legal ou mesmo contratual, porque pensa que não foi contratado para executar determinada tarefa em uma carga horária, mas só para a tarefa, independentemente do tempo que leve.

Tal cenário é propício para sobrecarga de trabalho e para o surgimento de esgotamento profissional, Síndrome de Burnout. A Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional, incluída recentemente pela Organização Mundial da Saúde na Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-11), é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastantes, que demandam muita competitividade ou responsabilidade.

Outro ponto interessante trazido pela entrevistada e relacionado a forma como era executado o trabalho, reside no fato de que esta montou seu *home office* no seu quarto, local, segundo ela, mais apropriado da casa. Logo, dormia e acordava entre processos. Percebe-se, nas afirmações da entrevistada, a sua dificuldade em se desconectar do trabalho e fazer a divisão entre trabalho e vida privada/lazer. Chama a atenção que o seu quarto, cômodo mais íntimo e de descanso da casa, passou a ser o seu local de trabalho. O trabalho a acompanhava no momento do descanso, do dormir, essencial para a saúde física e mental de qualquer indivíduo.

Esse cenário (pilhas de processos, papéis, computador, livros no local de descanso) foi favorável ao agravamento da dificuldade manifestada pela entrevistada de se desconectar do trabalho, das metas a serem alcançadas. Como consequência, somado ao estresse e esgotamento mental, a entrevistada passou a sofrer de quadro de insônia, com muita dificuldade de pegar no sono, além de não se beneficiar do efeito reparador de um sono de qualidade.

Ainda, com o trabalho em domicílio, a entrevistada referiu ter perdido contato com os colegas de trabalho, encontrando alguns deles, esporadicamente, quando das idas ao gabinete para retirar e entregar os processos. Disse que a relação entre eles era muito boa, mas que não convivia com colegas e superiores, em função do seu trabalho ser em domicílio. Afirmou que raramente encontrava com os colegas fora do ambiente de trabalho para confraternização.

Entre meados de 2006 e 2007, a entrevistada referiu que, com o filho mais crescido e independente e com o trabalho realizado em sua

própria casa, sem necessidade de saídas diárias, acabava ficando muito tempo sozinha. Nessa época, trabalhava muito e poucos eram os momentos de lazer. Diz que gradualmente começou a se isolar, afastando-se dos amigos e familiares. Os pais tinham se mudado para o município de Búzios/RJ, enquanto ela permaneceu na capital (Rio de Janeiro), o que fazia com que o contato entre eles não fosse mais frequente. Nesse período, afirmou que não tinha outra ocupação além do trabalho e da organização da casa. Sua vida social foi se esvaziando, já que, cada vez mais, procurava menos os amigos e, sem se dar conta, acabava mergulhando no trabalho.

Nessa passagem a entrevistada deixou muito claro que neste período houve uma desestruturação de sua vida afetiva, ou vida de relações. O trabalho passou a ser sua única fonte de satisfação.

A entrevistada afirmou que foi o seu filho quem percebeu que ela não estava bem, pois a casa e finanças estavam desorganizadas. Além de objetos fora dos lugares, boletos bancários não foram pagos. Disse que tal cenário era muito diferente do que habitualmente o filho estava acostumado, fazendo com que chamasse a sua atenção. A entrevistada se descreveu como uma pessoa muito disciplinada, organizada e metódica.

A entrevistada referiu que ficou, num primeiro momento, chocada quando o filho a confrontou sobre sua saúde mental. Contudo, passou a refletir sobre a questão e fazer uma autoanálise. Afirmou que, apesar de não se sentir doente, percebeu-se com muito desânimo, pouca motivação e concentração, além de muita dificuldade para dormir. Ainda, verificou que trabalhar estava mais penoso, despendendo maior energia. Não obstante trabalhasse mais, começou a ter dificuldade em alcançar a produtividade.

Percebeu-se que todo o discurso da entrevistada, em relação ao seu processo de adoecimento, estava vinculado ao trabalho. Negou, quando confrontada, enfrentar alguma crise pessoal, conflito familiar ou mesmo algum luto ou separação. Elogiou a relação com o filho, assim como com família e amigos.

A entrevistada referiu que procurou, inicialmente, uma psicóloga, mas foi encaminhada para psiquiatra, pois era caso de afastamento do trabalho e de utilização de medicamentos. Foi diagnosticada com quadro de depressão moderado, sem ideação suicida. Ficou um mês em licença saúde. Foi administrado, inicialmente, psicofármaco que não lembra o

nome, após Bup® (cloridrato de bupropiona), e Rivotril® (clonazepam) sublingual para crises de ansiedade e para dormir.

Após um mês de licença, ainda muito vinculada ao trabalho e suas responsabilidades, pois se sentia desconfortável com a ideia de que os colegas estavam sobrecarregados, pois tiveram que assumir o seu trabalho durante o afastamento, e, ainda que com indicação médica de prorrogação da licença, a entrevistada pediu para retornar ao trabalho. Afirmou que conversou com o psiquiatra e entenderam que seria muito bom que voltasse ao labor presencial.

A entrevistada relatou que teve apoio dos colegas e chefia, retornando a laborar no Gabinete do Desembargador, sendo mantida a função. Espontaneamente e de forma muito clara, a entrevistada afirmou que, com o retorno ao trabalho presencial, passou a se beneficiar do contato diário com os colegas, do trabalho em equipe, da significação do trabalho. Sair diariamente de casa alterou suas rotinas, aumentou sua autoestima, enriqueceu sua vida afetiva e suas relações sociais. Após seis meses de tratamento, recebeu alta médica.

Percebe-se que quando o trabalhador elege o trabalho como o mais importante suporte social e fonte de satisfação e é colocado em teletrabalho fica mais exposto à solidão e ao isolamento social. Ao passar por uma crise de identidade no trabalho, torna-se mais vulnerável a desenvolver transtorno mental, especificamente quadro depressivo, que acaba preenchendo o vazio deixado pela falta de significação do trabalho.

Conforme Aquino e Thau (2009 apud SANTOS et Al., 2011, p. 361), o sentimento de bem-estar no trabalho é prejudicado quando são frustradas ou insatisfeitas as necessidades psicológicas e fisiológicas do indivíduo trabalhador, que incluem os sentimentos de pertencimento e reconhecimento, além da capacidade de estabelecerem relações mútuas de confiança e ajuda.

No caso ora estudado, verifica-se claramente que as condições de organização do teletrabalho foram as principais causas do adoecimento mental da entrevistada, assim como, ao contrário, os benefícios do trabalho presencial, do viver-junto, a solidariedade dos colegas e a manutenção na função gratificada, ao lado do sentimento de pertencimento, foram as principais causas para a recuperação de sua saúde.

A presente abordagem objetiva chamar a atenção da comunidade do trabalho aos prejuízos humanos associados ao teletrabalho, de modo a

possibilitar a adoção de estratégias defensivas e preventivas. Lembrando, sempre, do importante papel do sentimento de pertencimento, do viver-junto, da solidariedade entre colegas para a subjetivação do trabalho.

Considerações finais

O papel do trabalho vai muito além de satisfação das necessidades fisiológicas do indivíduo trabalhador. É instrumento de promoção da dignidade humana, da construção da sua identidade e subjetividade, além de ser importante meio de inserção social, política e econômica. Entretanto, o mesmo trabalho que dá razão e sentido ao viver pode se constituir em motivo para morrer, ou seja, para o suicídio (CAMUS, 2009).

O trabalho tem sido responsável pelo sofrimento mental de muitos trabalhadores, que tem levado à psiquiatrização, medicalização, licença-médica, aposentadoria por invalidez e à morte, inclusive autoinflingida, de modo que, o que se observa é que, nas últimas décadas, têm crescido o número de pessoas que cometem suicídio no próprio ambiente de trabalho, chamando a atenção para o fato de que são pessoas com emprego, inclusive altamente qualificadas.

O estudo das transformações recentes na organização do trabalho permitiu concluir que os novos modelos de gestão, baseados na avaliação quantitativa, na individualização e na gestão pelo medo, são responsáveis pela degradação dos sentidos do trabalho e, conseqüentemente, dos mecanismos de defesas individuais e coletivos contra o adoecimento mental.

Ante a complexidade que envolve o suicídio, vários são os obstáculos que se opõem à investigação clínica e à elucidação etiológica do suicídio no trabalho. Há uma forte resistência em se abandonar ou mitigar os traços de personalidade e os dramas pessoais do suicida em prol da fixação do nexo de causalidade com as suas condições de labor.

O alto número de suicídios, que cresce a cada ano, tornou a morte autoprovocada uma questão de saúde pública que requer a imposição de políticas públicas eficazes de prevenção. Contudo, para isso, é imprescindível uma abordagem séria e ampliada a respeito da etiologia do suicídio, não se olvidando dos fatos psicossociais, onde se inclui o trabalho.

Lembram Dejours e Bègue (2010, p. 21-22), um único suicídio ocorrido no local de trabalho deve ser detidamente analisado, pois repercute e afeta toda a comunidade de trabalho, revelando uma “profunda

degradação do conjunto do tecido humano e social do trabalho” e uma “intensa degradação do viver-junto em coletividade”.

O meio mais poderoso de prevenção das psicopatologias do trabalho é o respeito às relações interpessoais, à solidariedade, à ajuda mútua e ao viver-junto dos trabalhadores. As novas modalidades de gestão do trabalho vilipendiam justamente esses mecanismos de defesa do sofrimento no trabalho, tanto é assim que as doenças mentais assumem o ranking dos motivos de incapacidade e afastamento do trabalho.

Ademais, com o avanço e disseminação das tecnologias da informação e comunicação (TICs), muitos acreditaram que uma nova era do trabalho se iniciava, superando a dimensão de sofrimento. Com o trabalho on-line, digital, flexível e atemporal, o trabalhador ingressaria no reino da felicidade (ANTUNES, 2018).

O teletrabalho é consentâneo a nova era das TICs. Esta modalidade de prestação de serviços é pautada no trabalho à distância, longe dos coletivos, da solidariedade e cooperação entre colegas. Diante desse cenário, buscou-se analisar quais seriam os possíveis reflexos na saúde mental do teletrabalhador. À míngua de estudos sistematizados, foi realizado um breve estudo de caso, onde se pode perceber os prejuízos suportados pela teletrabalhadora em razão das condições específicas em que o trabalho era executado.

Concluiu-se, assim, que a avaliação quantitativa, o individualismo e o isolamento social repercutiram sob a saúde mental da entrevistada que passou a apresentar quadro de depressão. Percebeu-se, ainda, que o mesmo trabalho que lhe causou sofrimento foi importante instrumento de recuperação da saúde, o que ocorreu no momento em que a entrevistada retornou ao trabalho presencial, beneficiando-se da convivência diária com colegas, da ajuda mútua, solidariedade, enfim, do viver-juntos.

Referências

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

CAMUS, A. **O mito de Sísifo**. São Paulo: Editora Record, 2009.

CECCON, R. F. et Al. Suicídio e trabalho em metrópoles brasileiras: um estudo ecológico. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 19, n. 7, pp. 2225-2234, 2014.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do Trabalho: casos clínicos**. Porto Alegre: Dublinense, 2017.

_____. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicologia em Estudo**, v. 17, n. 3, pp. 363-37, 2012.

_____. Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal. **Público**. 2010. Entrevista concedida a Ana Gerschenfeld.

_____. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, pp. 27-34, 2004.

DEJOURS, C.; BÉGUE, F. **Suicídio e trabalho o que fazer?** Brasília: Paralelo 15, 2010.

DURKHEIM, É. **O Suicídio. Estudo de Sociologia**. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

FINCATO, D. Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 8, n. 75, pp. 58-72, 2019.

_____. Acidente do trabalho e teletrabalho: Novos desafios à dignidade do Trabalhador. **Direitos Fundamentais & Justiça**, n. 4, pp. 146-173, 2008.

HIRIGOYEN, M.-F. **Assédio Moral. A Violência Perversa do Cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005.

MARQUES, R. S. **Valor social do trabalho, na ordem econômica, na constituição brasileira de 1988**. São Paulo: LTR, 2007.

MERLO, Á. R. C. et Al. (Org.). **Atenção à Saúde Mental do Trabalhador: Sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho**. Porto Alegre: Evangraf, 2014.

MERLO, Á. R. C.; HELOANI, R.; VIEIRA, F. O. (Orgs.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**, Curitiba: Juruá, 2013.

MERLO, Á. R. C.; LAPIS, N. L. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: Reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, pp. 61-68, 2007.

MENEGHEL, S. N. et Al. Características epidemiológicas do suicídio no Rio Grande do Sul. **Revista de Saúde Pública**, v. 38, n. 6, pp. 804-810, 2004.

NARDI, H. C.; TITTONI, J. Subjetividade e trabalho. In: CATTANI, A. D. (Org.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011. Pp. 375-382.

NEFF, K. **Autocompaixão: Pare de se torturar e deixe a insegurança para trás**. Rio de Janeiro: Lúcida Letra, 2017. Pp. 68-70.

NUNES, E. D. O Suicídio – reavaliando um clássico da literatura sociológica do século XI. **Caderno de Saúde Pública**, v. 14, n. 1, pp. 7-34 1998.

OMS. **Depression and Other Common Mental Disorders. Global Health Estimates**. 2017. Disponível em: < <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/254610/WHO-MSD-MER-2017.2-eng.pdf?sequence=1>>. Acessado em: 01 out. 2019.

OMS. **Suicide in the world. Global Health Estimates**. [2019]. Disponível em: <<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/326948/WHO-MSD-MER-19.3-eng.pdf?ua=1>>. Acessado em: 01 out. 2019

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. [1948].

ROBBINS, S. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SANTOS, M. A. F. et Al. Sofrimento no trabalho e imaginário organizacional: ideação suicida de trabalhadora bancária. **Psicologia & Sociedade**, v. 23, n. 2, pp. 359-368, 2011.

SELIGMANN-SILVA, E. **Psicopatologia no trabalho: aspectos contemporâneos**. [2003]. Disponível em:< https://feapsico2012.files.wordpress.com/2015/04/edith_seligmann_silva.pdf>. Acessado em: 01 out. 2019.

SIQUEIRA, M. V. S. et Al. Solidão e trabalho na contemporaneidade: as múltiplas perspectivas de análise. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 2, pp. 1-24, 2019.

VENCO, S.; BARRETO, M. O sentido social do suicídio no trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 80, n. 1, pp. 294-302, 2014.

A ADVOCACIA NA ERA DA REVOLUÇÃO 4.0

Jefferson dos Santos Alves

Introdução

As relações de trabalho vêm passando por grandes transformações ao longo das últimas décadas, em virtude da aplicação, pelas empresas, das inovações tecnológicas oriundas da introdução dos computadores e robôs na cadeia produtiva industrial e, recentemente, em termos históricos, da adoção dos sistemas de inteligência artificial (em especial pelo setor de serviços), modificando não só a forma como o trabalho é exercido, como também determinando a redução de postos de trabalho disponíveis para a maior parte das pessoas economicamente ativas, em razão da substituição do trabalhador humano por um “trabalhador” digital.

O estudo destas mutações laborais tem importância central para a definição de políticas públicas tendentes a minimizar o impacto do desemprego em virtude da aplicação de novas tecnologias ao mercado de trabalho. No campo do Direito este impacto já ocorre amplamente, com a digitalização das ações judiciais e a introdução da inteligência artificial em todas as etapas, do atendimento inicial aos clientes à confecção das sentenças judiciais.

Devemos observar que a redução dos postos de trabalho é um fenômeno social abrangente, advindo da Revolução 4.0, onde a substituição dos trabalhadores por sistemas computadorizados é a tônica, não ficando restrito a advocacia ou ao aparato jurídico. Neste sentido, o presente trabalho tem por objetivo traçar um panorama das modificações introduzidas no modelo de atuação dos escritórios e advogados, oriundas da adoção de novas tecnologias que vieram facilitar a dinâmica de trabalho diária, resultando em uma concentração de tarefas em um número menor de trabalhadores. Ainda, a revolução 4.0 representa a ampliação desta concentração e a substituição de advogados e estagiários pela inteligência artificial.

O trabalho está estruturado de forma a iniciarmos esta análise pela Advocacia pré-digital e a adoção do computador pelos advogados e escritórios, substituindo as máquinas de escrever e a necessidade de amplos espaços para a alocação destas máquinas e a manutenção de trabalhadores especificamente para a digitação das petições. Também, a utilização de livros para consulta e referência, bem como para disponibilização de modelos de petições, levava a criação de bibliotecas em cada escritório ou a utilização das bibliotecas jurídicas mantidas pelos Tribunais, resultando em um uso amplo do tempo dos advogados ou de estagiários dedicados a estas tarefas.

A seção seguinte busca conceituar a revolução 4.0 e seus impactos na Advocacia, com a introdução da Inteligência Artificial na lide diária, resultando na agilização de procedimentos corriqueiros e repetitivos, ou ainda na própria substituição dos estagiários, pois a tarefa de pesquisa e acompanhamento processual é realizado de forma automatizada e mais rápida pelas AI's, assim como dos advogados e juízes, uma vez que estes sistemas utilizam o conhecimento adquirido diariamente para confeccionar as próprias petições e sentenças, sem a intervenção humana.

A conceituação da inovação e como esta se relaciona com as atividades jurídicas é o objeto da seção seguinte, onde buscamos analisar os ganhos de produtividade obtidos com a adoção dos mecanismos inerentes à revolução 4.0 na área do Direito, com a virtualização dos processos judiciais e procedimentos internos dos escritórios. Ampliar o entendimento sobre estes elementos permitirá compreender o fenômeno da revolução 4.0 no âmbito das relações dos operadores do Direito entre si e para com os clientes.

A redução da mão de obra necessária para a prestação de serviços jurídicos pelos advogados e para a prestação jurisdicional pelo Estado são consequência da introdução da tecnologia e da Inteligência Artificial na área jurídica. Nesta seção procuramos demonstrar que, por consequência dessa substituição, é necessária a implementação de políticas públicas voltadas para a requalificação dos profissionais e a proteção dos trabalhadores, não só da área jurídica, mas todos aqueles que estão e serão afetados pela consolidação da revolução 4.0. Nesse sentido, um retorno às premissas do Estado de Bem-Estar Social nos parece o caminho indicado para minimizar os impactos da tecnologia nas relações de trabalho. A estes, seguem-se as Conclusões, onde se busca demonstrar a

necessidade de retomada das políticas de bem-estar social constitucionalmente preconizadas, como forma de sustar ou, ao menos, minimizar a precarização dos trabalhadores do Direito.

A Advocacia na Era Pré-Digital e a adoção do computador

A atuação típica de um advogado nos anos de 1980 do século passado se mostrava totalmente diversa da atual, inclusive na própria organização profissional. Os Escritórios de Advocacia eram, em sua grande maioria, formados por “profissionais [que] são ao mesmo tempo os proprietários da empresa e os produtores diretos dos serviços prestados, sendo que o trabalho ocorria, na maior parte do tempo, de forma autônoma” (CASTELO JÚNIOR e TURETA, 2014, p. 816). A atuação do advogado era, portanto, personalíssima, vinculando aquele determinado profissional ao processo judicial, do atendimento inicial ao pagamento do cliente ao final.

Nesse modelo, o processo judicial tinha início com a entrevista pormenorizada com o cliente, a fim de obter todos os elementos necessários a compreensão do caso e suas possibilidades jurídicas, o que possibilitava ao advogado delinear a pesquisa que seria realizada (por ele ou por um estagiário) diretamente em livros de coletâneas de jurisprudência, os quais lotavam as estantes dos escritórios que possuíam recursos para manter uma biblioteca de jurisprudência atualizada. Caso contrário, ao advogado restava a pesquisa física diretamente nos Tribunais, a fim de buscar uma decisão que abarcasse o caso em estudo, dentre os milhares de processos em trâmite em cada vara judicial.

Na confecção das peças processuais imperava a utilização de livros com modelos de peças, que eram copiadas pelo advogado, que as datilografava em máquinas de escrever. As decisões judiciais, da mesma forma, eram datilografadas e juntadas ao processo, em pilhas intermináveis de documentos agrupados por volumes, todos presos em conjunto por um simples barbante. Por isso, tanto para o advogado quanto para o Poder Judiciário o espaço físico abundante era uma necessidade primordial, pois a alocação da quantidade de papéis em grande volume representava um desafio e uma parte substancial do custo de cada ação judicial (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2007).

A XVI Conferência Nacional de Advogados (ANAIS..., 1996), realizada em 1996, teve como tema central o “Direito, Advocacia e Mu-

dança”. Nesta conferência foram debatidas as profundas modificações trazidas pela adoção dos computadores nas diversas áreas jurídicas, seja nos escritórios de advocacia, seja nos Tribunais, pois se estava em uma fase ainda embrionária, buscando delinear as possibilidades e vantagens do uso do computador.

Em artigo publicado no livro de teses desta conferência, Alexandre Atheniense (1996, p. 428) ressalta os benefícios da informatização das áreas jurídicas, com a drástica redução de tempo na confecção das tarefas diárias dos advogados, ressaltando que o “ganho de tempo, será sempre o fator preponderante que trará satisfação ao advogado em utilizar o computador nas suas tarefas diárias”, bem como a facilitação do acesso às informações processuais, agora disponíveis nos sites dos Tribunais.

Entretanto, o autor aponta, no mesmo artigo, o principal problema advindo da informatização dos escritórios, em razão da “carência de capacitação humana que vai operar com o sistema, objetivando tirar o maior proveito da máquina, necessitando de pessoal bem treinado e principalmente motivado a tratar a informação automatizada de forma correta” (ATHENIENSE, 1996, p. 428).

A capacitação dos advogados e demais trabalhadores representava, para o autor, um dos maiores óbices na adoção plena da informatização dos escritórios e Tribunais. Como veremos, este tema foi superado, surgindo um novo problema: a redução substancial da necessidade de operadores de direito e trabalhadores nas áreas jurídicas, que leva a uma modificação da própria atuação profissional. Pois, diferentemente da Revolução Industrial que afetou de maneira significativa os níveis de emprego em determinadas áreas, propiciando a extinção de ocupações, porém promovendo a criação de outras, mantendo certa estabilidade no total de empregos (LI, 2016), a Revolução 4.0 aponta para novos horizontes: substituição da mão de obra humana pela informatização, com a ampliação do processo de precarização das relações de trabalho (CESIT, 2017), sem necessariamente ocorrer a criação de novas demandas laborais.

O profissional do Direito não pode, assim, restar inerte frente a informatização crescente, sendo necessário estar atento não só as modificações no Direito, mas também da própria forma de trabalho, sob pena de ser substituído pela Inteligência Artificial ou pelos simples sistemas automatizados. Nesse sentido, afirma Patrícia Peck Pinheiro (2007, p. 325):

Verificamos que a informatização tem trazido aos profissionais do Direito mudanças não só na maneira de pensar o direito, mas também de trabalhar com ele. Com a informatização dos escritórios e do próprio Poder Judiciário, assim como as profundas alterações em sede processual, não podemos admitir que os juristas não estejam preparados para compreender e discutir essas novas questões.

O “novo” trabalhador do Direito necessita, portanto, ser um estrategista, estabelecendo relações para além da mera tradução da lei para o caso concreto. Deve dominar as novas ferramentas tecnológicas e ser flexível o suficiente para se adaptar as novas interações sociais (PINHEIRO, 2007), para não se tornar obsoleto e dispensável no panorama de rápidas modificações tecnológicas e das relações humanas.

A Revolução 4.0

A Revolução 4.0, assim como as revoluções industriais anteriores, é baseada na inovação e adoção de tecnologias que substituem o trabalho manual pela automatização. Entretanto, a “escala e amplitude da atual revolução tecnológica irão desdobrar-se em mudanças econômicas, sociais e culturais de proporções tão fenomenais que chega a ser quase impossível prevêê-las” (SCHWAB, 2019, p. 536). Com isto, tem-se que o uso das ferramentas tecnológicas advindas da evolução dos sistemas informatizados e da ampliação da capacidade de processamento dos computadores tem se ampliado, abarcando cada vez mais uma ampla gama de atividades que antes se entendia restritas a ser realizadas unicamente pelo ser humano, por conta da complexidade e necessidade de abstração na sua implementação e operação. Tal restrição tem sido paulatinamente afastada.

Importante observar que nos primórdios do capitalismo surgiram as novas relações de produção, em que a força de trabalho era disponibilizada para o empregador, que organizava e dirigia a produção de bens e serviços, em troca de salário. Uma relação entre o **ofertante** e o **demandante**, como nos aponta Coelho (2018), na qual a força de trabalho é a mercadoria, não o indivíduo (trabalhador), devemos sempre ressaltar, porém, que o primeiro está sempre subordinado ao segundo. Contudo, o uso de ferramentas tecnológicas e da internet dispensam a subordinação direta a uma pessoa fisicamente presente, uma vez que o empregador

pode substituir o ser humano por um conjunto de algoritmos e de ferramentas de controle, que atuam remotamente e realizam um controle muito mais apurado que qualquer supervisor poderia realizar.

É fato que, a sociedade moderna ainda está incorporando os efeitos da terceira revolução industrial (ou revolução tecnológica), que teve início a partir da segunda metade do século XX, e já está sendo surpreendida por uma quarta revolução, que está ligada às tecnologias disruptivas como a inteligência artificial, ao *machine learning*, a robótica, a nanotecnologia, entre outras (ARBIX et Al., 2017).

Esta revolução tecnológica em curso permite o aumento da produtividade do trabalho por meio da adoção de tecnologias que se traduzem na redução da proporção do trabalho requerido para a produção dos bens de consumo, resultando numa mudança profunda das formas de interação social e formação e formatação das relações de trabalho. Em razão do exposto, tem-se, portanto que o enfrentamento destas questões passa pela necessária implementação de políticas que visem diversificar a natureza da base industrial instalada, a fim de favorecer o incremento dos empregos (ARBIX et Al., 2017). Deve-se evitar, por parte dos governos e dos empresários, a inação frente às inovações.

O Ministério da Indústria, Comércio e Serviços do Brasil instituiu a “Agenda Brasileira para a Indústria 4.0”¹, onde se afirma que a Revolução 4.0 “terá um impacto mais profundo e exponencial [que as anteriores, e] se caracteriza, por um conjunto de tecnologias que permitem a fusão do mundo físico, digital e biológico”. Essa é uma demonstração da preocupação que o tema desperta, mesmo em um país periférico como o Brasil. A caracterização das novas relações de trabalho que surgem das modificações tecnológicas é, também, um grande desafio na atualidade. As categorias e critérios clássicos têm sido superados ou modificados pelas relações que se estabelecem no “mundo real”, sem que a jurisprudência ou a doutrina tenham acompanhado essas modificações. Momento em que, um questionamento atual e pertinente, neste contexto, é “quem decide que trabalho fazemos, e como decide?”. E a resposta não poderia ser mais clara: “o capital” (GORZ, 2003, p. 57).

Assim, a necessidade de abarcar as novas modalidades de relações de trabalho trazidas pela quarta revolução tecnológica é não só um imperativo

1 AGENDA BRASILEIRA PARA A INDÚSTRIA 4.0. Disponível em: <<http://www.industria40.gov.br>>. Acessado em 12 de outubro de 2019.

legal, como uma necessidade social (ALVES, 2018). O Direito do Trabalho, por exemplo, atua diretamente nas relações sócio laborais, promovendo a pacificação social, de modo a impedir a sobreposição do poder econômico do empregador sobre a necessidade de subsistência do trabalhador.

Inovação e ganho de produtividade

De forma simplificada, um sistema de inovação é composto de um conjunto de organizações e empresas, estruturadas de forma a condicionar seus relacionamentos com o intuito de buscar, aprender, produzir e transmitir novos conhecimentos científicos e tecnológicos, assim como recursos, úteis ao processo de desenvolvimento e de difusão de inovações (KRETZER, 2009).

O sistema de inovação compreende diversos atores, dentre os quais estão centros de pesquisa, universidades, que por serem produtoras e difusoras de conhecimento tem papel preponderante na inovação. Ademais, os entes governamentais têm o encargo de formular a política industrial e tecnológica e planejar as estratégias de desenvolvimento econômico, atuando como indutor da busca por inovação. Entretanto as empresas são o centro do sistema, pois elas interagem com os diversos atores e demais componentes do sistema, tais como clientes, rivais, fornecedores, universidades, centros de pesquisa, governo e mercado financeiro.

Para Schumpeter (apud PAIVA e CUNHA, 2008, p. 64) a inovação subsiste como um “deslocamento da função de produção”, ou seja, é a modificação na forma de produzir as coisas e a introdução de novos ideais ou conceitos. A introdução de inovações no ciclo de produção otimiza as cadeias produtivas, gerando ganhos operacionais e, por consequência, melhora de competitividade. A absorção de inovações pelas empresas, induzidas por políticas governamentais e apoiadas pelo financiamento público ou privado, leva ao aumento da competitividade e da produção, com ganhos financeiros que devem ser distribuídos pela cadeia produtiva, com ampliação das margens de lucro e parte devendo ser apropriada pelo trabalhador, através de ganhos salariais, o que nem sempre ocorre. De forma mais ampla, o sistema econômico nacional apreende esse aumento da massa de salários e lucros, seja pela necessidade de reinvestimento para garantir a continuidade das políticas de inovação, seja diretamente pelo consumo de subsistência e de bens e produtos realizado pelos trabalhadores beneficiados.

Entretanto, na Revolução 4.0, especialmente quando aplicada na área do Direito, a apropriação das inovações não tem ensejado a melhoria das condições de trabalho e da massa de salários. Pelo contrário, sujeita os operadores do Direito, especialmente da área privada, a uma maior precarização do trabalho e, por consequência, uma redução nos ganhos oriundos do trabalho.

A inovação no contexto do Neoliberalismo

A apropriação pelo sistema financeiro e pelo sistema produtivo, como no caso da indústria, dos ganhos de produtividade advindos da crescente aplicação das inovações, em detrimento dos trabalhadores e profissionais que deveriam obter vantagens financeiras pela aplicação da inovação em seus ambientes laborais, é uma característica do neoliberalismo. A acentuada utilização das novas tecnologias representa um novo paradigma tecnológico, com ampla difusão da tecnologia e, por conseguinte, uma facilitação da sua utilização por uma ampla gama da população. Em relatório do Banco Mundial de 2016², se afirma que:

[...] nos encontramos em meio à maior revolução de informação e comunicação da história da humanidade. Mais de 40% da população do mundo têm acesso à Internet, e novos usuários entram on-line todos os dias. Entre os 20% dos domicílios mais pobres, quase sete de cada 10 têm telefone celular. É mais provável que os domicílios mais pobres tenham acesso a telefones celulares do que a sanitários ou água potável.

A cada dia a população se adapta melhor as novas tecnologias, as quais deixam de ser um entrave a utilização em áreas tão remotas quanto o Direito, facilitando a substituição dos trabalhadores pelo robô, ampliando a margem de lucro associada a uma significativa redução do custo do trabalho, gerando ainda mais desigualdade. Assim, o ideário liberal é atingido com maior eficácia, posto que se obtém amplo sucesso na geração de riqueza, com uma maior concentração em poucas mãos (CARRINO, 2018).

² BANCO MUNDIAL. RELATÓRIOS SOBRE O DESENVOLVIMENTO MUNDIAL DE 2016 - Dividendos Digitais: visão geral. Grupo Banco Mundial. 2016. Disponível em: <<http://documents.worldbank.org/curated/pt/788831468179643665/pdf/102724-WDR-WDR2016Overview-PORTUGUESE-WebResBox-394840B-OUO-9.pdf>>. Acesso em 29/10/2019. Pag. V.

Nessa “fase histórica do capitalismo”, conforme escreve Silva (2018), as informações se transformam em matéria-prima, sendo disponibilizadas livremente pelos usuários de robôs como Haroldo ou Dra. Luzia, como descreve a referida autora. Assim, além de redundar no afastamento dos operadores do direito de relações inerentes a sua atividade, a adoção destas inovações propicia lucros indiretos pela utilização de informações disponibilizadas pelos clientes. No contexto do neoliberalismo, as inovações não ficam restritas a mera substituição do operador do Direito pelo robô. Será possível até mesmo, por exemplo, utilizar operadores do Direito estabelecidos em outros países (SILVA, 2018) para suprir as demandas que ainda não são passíveis de atendimento automatizado. Em virtude dessa característica do neoliberalismo, em Dissertação de Mestrado na área de Políticas Sociais e Cidadania, Silva (2018, p. 34) afirma que:

O avanço neoliberal tem efeitos ainda mais devastadores em países da periferia do capitalismo, como o caso do Brasil, que não vivenciaram a experiência do Estado de Bem-Estar Social, cuja democracia é pouco consolidada e não tem a tradição de políticas sociais universais.

O Estado de Bem-estar Social é, portanto, o contraponto necessário a aplicação e aprofundamento do neoliberalismo e da ampliação da precarização das relações de trabalho dos operadores do direito.

As mudanças nas relações de trabalho na Área Jurídica

O Brasil conta hoje com 1.163.013 advogados e 26.606 estagiários com inscrição na Ordem dos Advogados do Brasil³, para uma população estimada em 210.558.664 de pessoas⁴, perfazendo uma média de 5,5 advogados para cada mil habitantes. Não restam contabilizados os bacharéis em Direito. Os números de egressos das faculdades de Direito impressionam. Dados do Censo da Educação Superior⁵ relativos a 2018 demonstram que, naquele ano, 126.109 estudantes estavam concluindo o bacharelado em Direito, em um universo de 990.415 estudantes de todas

3 CONSELHO FEDERAL DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. (2019). Disponível em: www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados.

4 IBGE (2019). Disponível em: www.ibge.gov.br/apps//populacao/projecao/.

5 INEP. Sinopse Estatística da Educação Superior 2018. Brasília: Inep, 2019. Disponível em: <http://inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>.

as áreas. São **cento e vinte e seis mil cento e nove** estudantes de direito aptos a realizarem a prova da OAB (em um único ano) e, caso aprovados, imediatamente iniciarem sua vida profissional como novos advogados.

Mantido este número, teríamos 12 milhões de novos bacharéis em Direito em 10 anos, dos quais um número significativo pode seguir carreira como advogados. Os bacharéis, em geral, se encontram em um limbo profissional, pois não tem as prerrogativas de atuação dos advogados e sequer dos estagiários em Direito, mas detém o conhecimento técnico, e por isso são utilizados em escritórios como “estagiários de luxo”, ou “paralegal”⁶. Esse cenário, aliado ao alto número de faculdades de Direito em operação no país leva a um excesso de profissionais, os quais não são absorvidos pelo mercado formal, atuando como profissionais liberais (caso dos advogados) ou como trabalhadores subordinados em geral (caso dos bacharéis), levando estes profissionais a uma situação de precariedade e insegurança exacerbadas.

Não se pode esquecer que o trabalhador busca a garantia de sua mínima subsistência, o que lhe coloca em situação desvantajosa em relação ao demandante da força de trabalho, como bem analisa Claus Offe (1989, p. 29) quando este coloca que:

“[a] particularidade da força de trabalho e de suas opções estratégicas limitadas é que a sua própria necessidade de meios de subsistência, em grande parte, permanece constante dentro de uma estrutura de um “padrão mínimo de vida” definido material e culturalmente. De qualquer maneira, sua necessidade é muito mais rígida do que a necessidade recíproca dos empregadores. Se os salários adquirem os meios de subsistência dos trabalhadores e se, inversamente, a alocação da mão-de-obra é uma forma de produzir bens e serviços, é evidente uma assimetria nesta relação: através de mudanças tecnológicas, a produção pode muito bem ser mantida, mesmo com uma queda no uso de trabalho por unidade de produto, enquanto a reprodução da força de trabalho não pode ser mantida com uma queda na renda familiar.”

A intensificação do uso da tecnologia afetar­á sobremaneira o mercado de trabalho dos operadores do Direito, aumentando ainda mais esse quadro de precarização, pelo aumento da assimetria entre o ofertante e o

6 CONSULTOR JURÍDICO. Segunda Leitura: Bacharel sem OAB poderia trabalhar como paralegal. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2010-mar-28/segunda-leitura-trabalho-paralegal-saida-bacharel-oab>>. Acesso em 27/10/2019.

demandante da força de trabalho. Ademais, tem-se que os Escritórios de Advocacia atuais são estruturados na busca da qualidade na prestação de serviços aliada a redução dos custos⁷. Dessa forma, se buscam alternativas de contratação que minimizem os custos e ampliem as possibilidades de avaliação dos profissionais, sendo comum em escritórios e departamentos jurídicos a classificação dos profissionais em diversos níveis com remuneração diversificada, como exposto no quadro a seguir:

NÍVEL	FORMAÇÃO	EXPERIÊNCIA	ATIVIDADES
www.manualdoadvogado.com.br			
Júnior	Recém-formado	1 a 4 anos	Atividades de baixa complexidade, que não exigem conhecimento jurídico profundo.
Pleno	Pós-graduado	4 a 9 anos	Atividades mais complexas, que exigem conhecimento aprofundado. Normalmente toma decisões em conjunto com um superior.
Sênior	Pós-graduado ou mais	10 a 14 anos	Atividades de alta complexidade, que exigem conhecimentos especializados. Em regra tem autonomia para decidir.
Master	Pós-graduado + adicionais (Mestrado, Doutorado, Cargo de Gestão e outros)	Acima de 15 anos	Atua em questões altamente especializadas, com total autonomia para gerir processos e demandas. Normalmente coordena uma área ou um cliente, orientando o trabalho da equipe.
<small>Essa tabela pertence ao site www.manualdoadvogado.com.br e não pode ser reproduzida sem autorização.</small>			

Nota: Quadro reproduzido com autorização dos detentores dos direitos legais.

Uma alternativa utilizada pelos escritórios é a contratação de advogados correspondentes, os quais atuam por demanda específica, sendo remunerados por atividade e sem que seja caracterizado nenhum vínculo com o escritório contratante. Também o advogado associado é uma forma de contratação que não pressupõe a existência de vínculo trabalhista entre o advogado e o contratante, uma vez que “por serem autônomos e geralmente externos, são prestadores de serviço. Isso favorece uma contratação mais livre”⁸.

⁷ CONSULTOR JURÍDICO. OPINIÃO: Como escolher e contratar advogados para o escritório. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-jul-08/lara-selem-escolher-contratar-advogados-escritorio>>. Acesso em 27/10/2019.

⁸ CONSULTOR JURÍDICO. OPINIÃO: Como escolher e contratar advogados para o escritório. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-jul-08/lara-selem-escolher-contratar-advogados-escritorio>>. Acesso em 27/10/2019.

A precariedade do trabalho na área do Direito é patente, com a limitação de direitos trabalhistas através de contratações sem vínculo de emprego e uma redução acentuada dos possíveis ganhos financeiros, em razão do grande número de profissionais disponíveis. Entretanto, este quadro tende a se agravar com a aplicação das benesses da Revolução 4.0 ao Direito, visto que o ganho propalado em relação a esta revolução é a aplicação da tecnologia em larga escala e de forma a substituir a necessidade de mão de obra humana para a realização de diversas tarefas.

A Revolução 4.0 já começa a ser introduzida no Direito e a dispensar a necessidade de um operador humano, sendo que a substituição do trabalhador humano pela automação será menor entre aquelas modalidades de trabalho que exigem habilidades sociais e/ou criativas, com ênfase especial na tomada de decisões e na necessidade de desenvolvimento de novas ideias (SCHWAB, 2019). No campo do Direito isso é refletido no advogado que tem maior empatia e presteza no atendimento ao cliente, naquele que interpreta com maior acurácia o problema apresentado e formula estratégias e teses jurídicas para o seu enfrentamento.

Um exemplo do uso da tecnologia em detrimento dos profissionais do Direito é Haroldo, o robô do consumidor⁹. Trata-se de uma página no site de relacionamentos Facebook que utiliza um bot¹⁰ de Inteligência Artificial para atender, identificar e auxiliar na resolução de lesões de consumo, sem a intervenção humana nas etapas do procedimento de atendimento e negociação. Nas palavras Arthur Farache, diretor da empresa responsável pela criação do bot:

O Haroldo é um robô que ajuda as pessoas a recuperarem danos causados por empresas e identifica causas comuns, o que acaba por reunir pessoas que têm queixas contra uma mesma organização.

9 Haroldo, o robô da defesa do consumidor, atendeu mais de 12 mil brasileiros. Disponível em: <<https://www.convergenciadigital.com.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActiveTemplate=site&infpoid=49016&sid=16>>. Acesso em 27/10/2019.

10 “Na prática, bots são como programas de computador criados para rodar pela Internet realizando tarefas repetitivas e automatizadas. Um exemplo simples de como essa tecnologia facilita a vida digital pode ser visto na timeline do Facebook. Se ela não fosse automatizada, para atualizá-la seria preciso que os usuários visitassem cada página, grupo ou amigo para saber das últimas fotos, notícias e postagens. O “robô” que controla o Feed de Notícias faz esse trabalho por nós”. Para saber mais, leia também: O que é bot? Conheça os robôs que estão ‘dominando’ a Internet. Disponível em: <<https://www.techtudo.com.br/noticias/2018/07/o-que-e-bot-conheca-os-robos-que-estao-dominando-a-internet.ghtml>>. Acesso em em 27/10/2019.

É uma alternativa privada para solução de conflitos que envolvem milhares de consumidores lesados.

O consumidor acessa a página e conta sua história por troca de mensagens com o robô, que identifica o problema e avalia a possibilidade de êxito da demanda. Em caso positivo, o consumidor aceita os termos e assina uma cessão de direitos. Somente a partir deste momento uma equipe física entra em ação, para a contratação de advogados que irão ingressar com o processo na respectiva vara judicial. Digno de nota é que a empresa criadora do robô não é um Escritório de Advocacia ou qualquer outro profissional do Direito. Se trata da Hurst Capital Ltda.¹¹, uma empresa de investimentos que se designa “especialista em ativos reais [...] atuando por meio de tecnologia proprietária”.

Outro exemplo marcante do uso da tecnologia em substituição aos profissionais do Direito é a Dra. Luzia, a advogada-robô. Criada pela Legal Labs, startup de tecnologia em Direito, tem como objetivo precípua agilizar as execuções judiciais propostas pela Procuradoria do Distrito Federal¹². Os desenvolvedores da Dra. Luzia pretendem expandir a atuação do robô para prefeituras e para a iniciativa privada.

Desconsiderar os efeitos da aplicação da tecnologia na área do Direito e sobre os profissionais do Direito é fechar os olhos para a ampliação da precarização das relações de trabalho. A criação de escritórios de advocacia totalmente informatizados e sem mão de obra humana não deve ser considerada uma utopia, mas um cenário possível, senão provável.

Considerações finais

A substituição dos operadores do direito pelos robôs de atendimento ao cliente e pela Inteligência Artificial nos parece uma realidade inexorável, uma vez que a intensificação da informatização dos processos judiciais e dos Escritórios de Advocacia propiciaram ganhos inegáveis, como a agilização do tramite processual e a redução do próprio tamanho dos escritórios. O próprio meio ambiente vem a ser favorecido por esta

11 Hurst Capital Ltda. Disponível em: <<https://hurst.capital/quem-somos>>. Acessado em 27/10/2019.

12 Dr^a Luzia, primeira robô-advogada do Brasil, já tem trabalho pela frente. Disponível em: <<https://canaltech.com.br/robotica/dra-luzia-primeira-robo-advogada-do-brasil-ja-tem-sua-primeira-missao-96658/>>. Acessado em 27/10/2019.

informatização, com a redução significativa do uso do papel - agora substituído por cópias digitais - e redução do lixo gerado pelos constantes erros de datilografia.

O perfil dos profissionais do direito que serão mais fortemente afetados pela Revolução 4.0 tende a ser, como afirmado anteriormente, aquele que resta inerte, dependendo unicamente de teses jurídicas alheias e peças processuais modelo, que não pensa a ciência do Direito, mas tão somente a operação e manutenção dos processos judiciais. Paradoxalmente, o profissional que será mais rapidamente substituído poderá ser aquele que adotou com maior eficácia as facilidades da informatização, dependendo cada vez mais do “copia e cola”, ou seja, de modelos de peças disponíveis na rede mundial de computadores e da jurisprudência colacionada nas páginas dos Tribunais, copiando partes de ambos e colando trechos em editores de texto.

Em razão da grande ampliação dos profissionais habilitados a atuar como advogado, esta profissão é, dentre os operadores do Direito, a qual terá uma repercussão maior dessas modificações nas relações de trabalho, podendo vir a ser a mais precarizada. Podemos afirmar, ainda, que os ganhos de produtividade que as inovações aplicadas nas diversas áreas do direito produzem poderá não redundar em melhorias na qualidade dos profissionais ou em aumento dos rendimentos destes trabalhadores, pois a aplicação da Inteligência Artificial e dos robôs tende a criar um exército de reserva superabundante, reduzindo os ganhos dos trabalhadores e ampliando a concentração de renda na área do Direito.

Como alternativa a esta precarização das relações de trabalho na área do direito, nos parece necessária uma retomada das bases do Estado de Bem-estar Social preconizada pela Constituição de 1988 para o Brasil, aliado às experiências de Welfare State europeias, uma vez que os países europeus que adotaram o Bem-estar Social como premissa da convivência social estruturaram mecanismos que buscam reduzir a desigualdade, especialmente entre o ofertante e o demandante da força de trabalho, restituindo aos primeiros a possibilidade de desempenhar suas atividades profissionais de forma digna, com remuneração compatível à atividade exercida e sem as pressões inerentes às economias de mercado fortemente desregulamentadas.

Os operadores do Direito, em geral, e os profissionais da Advocacia, em especial, necessitam do amparo do Estado, através da regulamen-

tação dos direitos sociais e fundamentais estabelecidos pela Constituição Brasileira para enfrentar as modificações sociais e laborais que se avolumam com o aprofundamento da Revolução 4.0.

Referências

ALVES, J. S. As novas relações de trabalho na perspectiva da reforma trabalhista. In: COELHO, R. V.; GENRO, T. **A degradação e resgate do direito do trabalho: contributos para uma doutrina constitucional de defesa de direitos**. São Paulo: LTR, 2018. Pp. 88-99.

ANAIS DA XVI CONFERÊNCIA NACIONAL DOS ADVOGADOS. Brasília: OAB, Conselho Federal, 1996.

ARBIX, G. et Al. O Brasil e a nova onda de manufatura avançada. **Revista Novos Estudos CEBRAP**, v. 36, n. 3, pp. 29-49, 2017.

ATHENIENSE, A. Advocacia e Informática. **Revista Jus Navigandi**, ano 1, n. 2, 1996.

CARRINO, I. **El liberalismo económico en 10 principios**. Espanha: Union Editorial, 2018.

CASTELO JÚNIOR, C.; TURETA, C. A Nova Advocacia Pós-profissional e a Modernização das Grandes Sociedades de Advocacia Empresarial Brasileiras. **Revista Administrativa Contemporânea**, v. 18, n. 6, pp. 813-831, 2014.

CESIT. **Dossiê reforma trabalhista**. Unicamp, 2017. Disponível em: <<https://www.cesit.net.br/dossie-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 04/11/2019.

COELHO, R. V. Uma revisão da gênese do direito do trabalho e da constitucionalização dos direitos dos trabalhadores para a crítica da Reforma Trabalhista. In: COELHO, R. V.; GENRO, T. **A degradação e resgate do direito do trabalho: contributos para uma doutrina constitucional de defesa de direitos**. São Paulo: LTR, 2018. Pp. 28-43.

GORZ, A. **Metamorfoses do Trabalho: Crítica da Razão Econômica**. São Paulo: Annablume, 2003.

KRETZER, J. Sistemas de inovação: as contribuições das abordagens nacionais e regionais ou locais. **Ensaio FEE**, v. 30, n. 2, pp. 863-892, 2009.

LI, C. Emprego e bem-estar social na era da inteligência artificial. **Revista Carta Social e do Trabalho**, n. 34, pp. 13-22, 2016.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. Secretaria de Reforma do Judiciário. **Análise da Gestão e Funcionamento dos Cartórios Judiciais.**, 2007. Disponível em: www.conjur.com.br/dl/pesquisacartorios.pdf. Acessado em: 10 de out. de 2019.

OFFE, C. **Capitalismo Desorganizado**. São Paulo: Brasiliense, 1989.

PAIVA, C. Á. N.; CUNHA, A. M. **Noções de Economia**. Brasília: Fundação Alexandre Gusmão, 2008.

PINHEIRO, P. P. **Direito Digital**. São Paulo: Saraiva, 2007.

SILVA, M. C. M. S. **Advocacia on demand o trabalho em migalhas dos proletários da advocacia no contexto da “economia de plataformas” no Brasil**. [Dissertação de Mestrado]. Salvador: UCSAL, 2018.

SCHWAB, K. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2019.

OS IMIGRANTES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Cristiano De Col Castilhos
Janice Dornelles de Castro

Introdução

O processo migratório se apresenta historicamente como um relevante fenômeno na formação e desenvolvimento das sociedades. Uma vez que a migração tem causas econômicas, sociais e políticas, passa por momentos de recrudescimento e outros de calmaria, acompanhando os movimentos econômicos, políticos e sociais das nações.

Em tempos passados estes movimentos migratórios gozavam de maior liberdade de trânsito, inclusive com incentivo para acompanhar necessidades desenvolvimentistas, passando, nos últimos tempos, a servir de válvula de escape para indivíduos em sociedade politicamente instáveis ou social e economicamente degradadas em busca de oportunidades de subsistência, mas encontrando eles grande resistência à aceitação na sociedade e no mercado de trabalho do país de destino.

De outro lado, as empresas multinacionais ainda mantém demanda de mão de obra especializada em diversas nações nas quais atuam, deslocando profissionais extremamente qualificados dentro de seus próprios quadros para atendê-las fora do país origem. Nesses contextos, os estrangeiros que ingressam no Brasil ficam a cargo dos Ministérios da Justiça, das Relações Exteriores e do Trabalho e Emprego, este que foi convertido na Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, no âmbito do Ministério da Economia.

Dentro do antigo Ministério do Trabalho e Emprego, o Conselho Nacional de Imigração (CNIg) (Decreto nº 840, de 22 de junho de 1993) orienta políticas imigratórias e junto com a Coordenação Geral de Imigração (CGIg) concedem autorizações temporárias ou permanentes para permissão de trabalho e/ou residência no País. O foco na avaliação

dos pedidos está centrado em assimilação de tecnologia, investimento de capital estrangeiro, reunião familiar, atividades de assistência, trabalho especializado e desenvolvimento científico, acadêmico e cultural, sendo que nem todas as autorizações representam ingresso de imigrante, uma vez que podem ser concedidas previamente e a vinda não se concretizar.

Vinculado ao Ministério da Justiça está o Comitê Nacional para os Refugiados (Conare). O Brasil, pela forte regulamentação jurídica, em especial as diretrizes da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, para a concessão de autorização de trabalho para estrangeiros, põe-se entre os países mais restritivos à imigração, inclusive com postura irreduzível no Mercosul. Emerge a questão, também, do acesso dos estrangeiros não documentados aos serviços públicos brasileiros, com forte impacto no Sistema Único de Saúde (SUS).

Os vínculos de emprego formais mantidos por estrangeiros no território brasileiro são informados, dentre outros, pelas empresas à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). A Secretaria Especial de Previdência e Trabalho mantém o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), com os registros permanentes de admissões e demissões de trabalhadores.

Por fim, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) pesquisa e compila, dentre outros, dados estatísticos de estrangeiros residentes do território nacional, destacando-se a pesquisa censitária (Censo Demográfico) por domicílios.

Estas informações formam uma base de dados com diversas fontes que bem servem às quantificações estatísticas dos estrangeiros em território nacional apresentadas neste artigo.

Causas da migração internacional

Em termos de suas causas, a migração, para Dutra (2013), pode ser uma alternativa para escapar da pobreza e da exclusão do mercado de trabalho. Segundo ela, há três fatores identificados na causa das migrações, quais sejam as mudanças demográficas e as necessidades do mercado de trabalho em países industrializados; a pressão da população, o desemprego e as crises internacionais em países industrializados e nos menos desenvolvidos; e, finalmente, a formação de redes entre países baseadas na família, na cultura e na história.

Em estudo de caso, outros fatores mais específicos são identificados por Dutra (2013): a expansão da rede de contatos das migrantes, a necessidade de aumentar e diversificar a renda da família, uma cultura de migração, a pobreza e a falta de oportunidades, a violência e opressão para com a mulher dentro do próprio núcleo familiar e comunitário, assim como a vontade de se emancipar em busca de sonhos. As mulheres são mais preocupadas do que os homens com o sustento à família quando migram. Estas diversas causas impulsionaram os movimentos migratórios ao longo da história recente.

Panorama histórico das migrações internacionais

Historicamente, para Sasaki e Assis (2000), na virada do século XIX para o XX a migração era encarada como um processo socioeconômico no desenvolvimento do capitalismo, correlacionado com os processos de industrialização e urbanização, consistente na transferência populacional das comunidades rurais para a criação de culturas heterogêneas e cosmopolitas em que os imigrantes concorriam entre si por emprego e subsistência.

Isso se deve, segundo Brito (1995), ao fato de que o desenvolvimento do capitalismo é historicamente correlacionado com os movimentos migratórios, ora do ponto de vista do migrante em busca de subsistência e oportunidade de melhores condições de vida, ora do ponto de vista do capital em busca de expansão, interagindo complementarmente uns com os outros.

Segue lecionando Brito (1995) que, ao longo do tempo, o capitalismo passou por transformações e adesão de sociedades europeias a este modelo, aumentando a oferta de produtos e a demanda por matérias primas, confluindo para a concentração de renda e acirramento da concorrência entre as nações, o que desaguou em uma reconfiguração geopolítica denominada “novo colonialismo” para atender às exigências da nova etapa do capitalismo, denominada de “imperialismo”, que vem a ser a divisão territorial entre os países europeus hegemônicos.

Justamente, voltando ao século XIX, a Europa presenciava um grande excedente demográfico, principalmente nas cidades que cresceram impulsionadas pela industrialização e apresentavam graves desequilíbrios sociais. Na segunda metade do século, contudo, regrediram as

taxas de natalidade, contribuindo, assim, para a desaceleração do crescimento demográfico. O recrudescimento das migrações internacionais marcaram o maior movimento migratório até então, notadamente no fluxo de europeus em direção à América, principalmente para os Estados Unidos, Brasil e os países da Bacia do Prata. Influenciaram para a emigração da Europa a oferta excedente de mão de obra sem a correspondente assimilação pela economia, a crise econômica do final do século e a instabilidade política, mas a causa fundamental foi a reestruturação produtiva do capitalismo e a integração econômica mundial, fortalecida pelo desenvolvimento técnico nos transportes.

Ainda aponta Brito (1995) que, no Brasil, essas imigrações marcaram o mercado de trabalho e os traços étnicos e culturais da população. O período em que se viu o maior ingresso de imigrantes no Brasil foi entre 1890 e 1929, em especial de 1890 a 1899. Após a Segunda Guerra Mundial, a dicotomia política que se estabeleceu com a Guerra Fria trouxe restrições às migrações internacionais, passando, neste período, a crescer a migração interna nos países.

Atualmente, Patarra (2005) considera que os movimentos migratórios internacionais inserem-se em uma dinâmica mais ampla de reordenação mundial, de ordens política, social, econômica, demográfica e cultural. No mesmo compasso, para Hirata (2011), as crises econômicas e o movimento de globalização são grandes atores do processo recente de precarização social, familiar e do trabalho. Segundo Brito (1995), a perspectiva neoclássica entende que o movimento migratório dirige-se para os locais onde se pagam os melhores salários. Para o autor os novos economistas entendem que a decisão migratória não é individual, mas coletiva em unidades de pessoas relacionadas, propriamente associadas em família ou domicílio, por fatores econômicos, de autoestima e imagem social.

Quanto ao Brasil, Patarra (2005) menciona a mudança do papel do País no movimento migratório, deixando de ser mero receptor no passado para, combinada com o ingresso de novos imigrantes, presenciar, também, a saída de brasileiros para o exterior. Para Patarra (2005), a emigração, por sua vez, motiva-se principalmente com a questão social brasileira, onde o movimento em direção às nações mais ricas caracteriza-se pela busca de melhor remuneração, ainda que em atividades manuais destinadas a trabalhadores menos qualificados, comparativamente com os valores pagos no mercado de trabalho interno.

Segundo Patarra (2005), os Estados Unidos da América destacam-se historicamente como destino preferido dos brasileiros emigrantes, preponderantemente jovens de classe média que, fugindo do desemprego, ingressam clandestinamente e se alojam em trabalhos menos qualificados em busca de boa renda para poupança. Sinaliza a autora também que o fluxo em direção à Europa guarda mais afinidade com laços culturais, dado o movimento de imigração de europeus no passado, sendo igualmente marcado por jovens de classe média em busca de renda, mas com as peculiaridades de desportistas, muito poucos, e a inclusão de mulheres que buscam colocação em atividades de lazer e domésticas, mas que também são levadas para prostituição. O Japão, por sua vez, desponta na Ásia pela imigração de retorno dos descendentes dos emigrantes do passado. Na América Latina, pelo Censo de 2010 do IBGE (CAVALCANTI, OLIVEIRA e TONHATI, 2015), a Argentina era o maior destino de emigrantes brasileiros, com 8.631 deles, e Portugal, na Europa, tinha 65.969 brasileiros.

Patarra (2005) ressalta que o Brasil não se descuida de seus nacionais no exterior, incumbindo ao Ministério das Relações Exteriores as ações do gênero, mas se move por um forte interesse econômico governamental sobre as remessas que ingressam na economia em volumes expressivos em relação aos demais ingressos de capital.

No Brasil os imigrantes encontram espaço nos extremos do mercado de trabalho, colocando-se, alguns, no topo e, outros, na base, segundo Cavalcanti, Oliveira e Tonhati (2015).

Os “imigrantes” e os “estrangeiros”

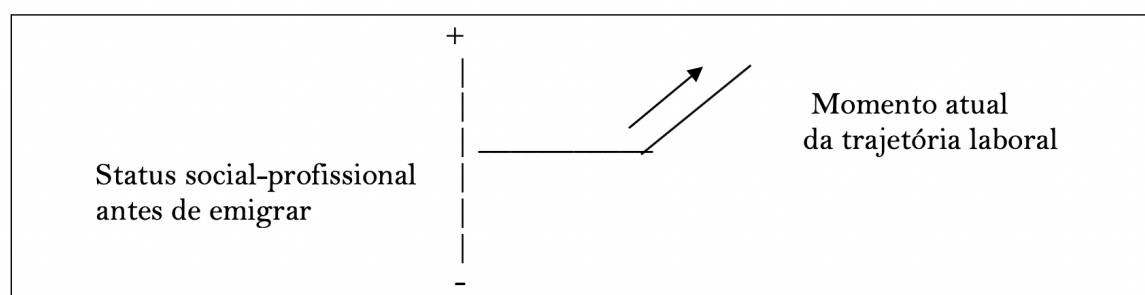
Sayad (apud CAVALCANTI, OLIVEIRA, e TONHATI, 2015) ressalta a dividida percepção dos imigrantes no destino, dividindo-os em “estrangeiros” e “imigrantes”. Em que pese todos sejam estrangeiros juridicamente, cada qual recebe um reconhecimento sócio-jurídico distinto na sociedade receptora, inclusive dos acadêmicos.

A diferenciação começa pelo país de origem, conforme seu contexto geopolítico e econômico. Neste aspecto, os “imigrantes” procedem de países menos desenvolvidos economicamente, com elevados níveis de pobreza e indicadores sociais muito baixos em termos civilizatórios e que, por todas estas condições, exporta imigrantes. Já os “estrangeiros”

são vistos como indivíduos provenientes de nações bem desenvolvidas economicamente e que produzem turistas (NUNES e CAVALCANTI, apud CAVALCANTI, OLIVEIRA e TONHATI, 2015).

Os “estrangeiros” são os trabalhadores bem qualificados que ingressam no País através de empresas multinacionais, são reconhecidos como os estrangeiros a que as leis nacionais se referem como tal e são destinatários de uma significativa quantidade de vistos de trabalho emitidos no Brasil. Estes “estrangeiros” chegam ao país de destino com postos de trabalho pré-ajustados e com vistos de trabalho requisitados para exercer atividades qualificadas. Comparando-se a posição social e profissional do estrangeiro antes de migrar e após, na sociedade de destino, a trajetória é diagonal ascendente, partindo da posição no país de origem:

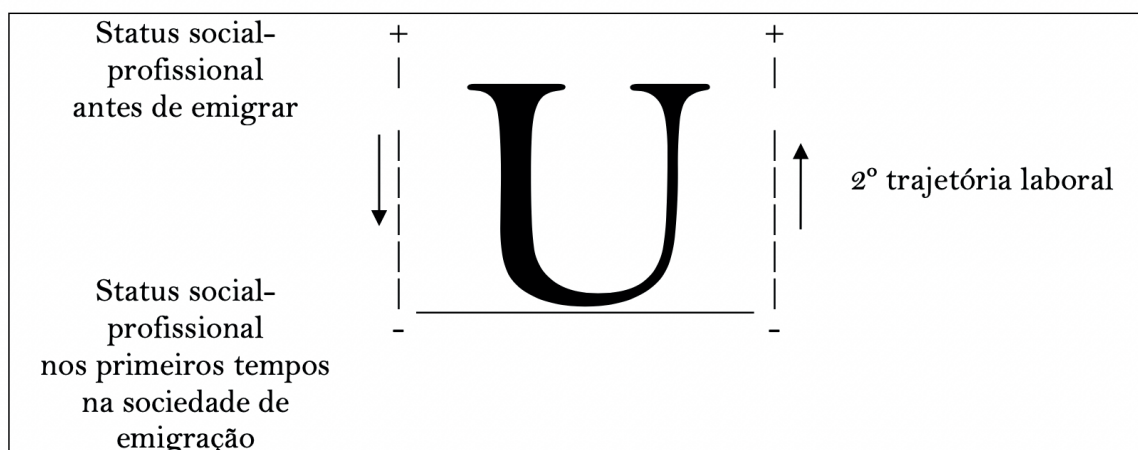
Figura 1



(CAVALCANTI, OLIVEIRA e TONHATI, 2015, p. 18).

De outro lado, os “imigrantes” em geral acabam acomodando-se em postos de trabalho precários, subvalorizados e desprezados pelos trabalhadores nacionais e não são vistos sequer como uma figura objetiva, senão em uma condição social talhada pelo imaginário, na qual recaem atributos negativos e uma forte distinção cultural em relação aos nacionais. Ao ingressar no mercado de trabalho nacional, os “imigrantes” percorrem uma trajetória de curva em “U” (CHISWICK, LIANG LEE e MILLER apud CAVALCANTI, OLIVEIRA e TONHATI, 2015). Nesse sentido, a sociedade de destino não reconhece no “imigrante” seu *status quo*. Eles “partem de uma posição média na sociedade de origem, mas perdem esta posição social no momento de chegada ao país de destino”. Todo o conhecimento técnico que traz o imigrante é ignorado. Este é o trajeto descende da curva, que tem entre suas causas a dificuldade com o idioma e o não reconhecimento dos títulos universitários estrangeiros na sociedade receptora:

Figura 2



(CAVALCANTI, OLIVEIRA e TONHATI, 2015, p. 16).

Depois desta queda aos postos de trabalho mais precários, os imigrantes necessitam de um tempo de acomodação para que comecem a ascender até recuperar a posição inicial que tinham na origem, dependendo este movimento muito das redes sociais e da regularização da situação jurídica, além de que as políticas públicas de inserção laboral dos imigrantes são decisivas para completarem a curva em U. As redes sociais, que são laços sociais formados entre os imigrantes no destino pela afinidade das origens, para Massey, Tilly e Boyd (apud SASAKI e ASSIS, 2000) aparecem como elemento marcante do movimento migratório – ao desamparo do imigrante, assumem um papel de segurança institucional e servem de atrativo aos compatriotas para o mesmo local em detrimento de outros destinos. No Brasil, contudo, devido à pequena permanência, muitos imigrantes recentes não passam da trajetória em “L”, ou seja, não têm acesso à mobilidade social ascendente da curva em U.

Panorama estatístico dos imigrantes internacionais no Brasil

O IBGE decenalmente realiza o Censo Demográfico, pesquisando por domicílios vários dados estatísticos, dentre os quais surgem algumas constatações sobre estrangeiros em território nacional.

Nos Censos de 2000 e 2010, Portugal destacou-se como o país com maior número de imigrantes no Brasil. Junto com Portugal, Japão, Paraguai, Bolívia, Itália e Espanha reuniam as origens da maioria (56,2%) dos imigrantes no Brasil no Censo de 2010.

Tabela 1 - Imigrantes, por sexo e nacionalidade

ORIGEM (Principais Países)	2000			2010		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
TOTAL	683.836	365.769	318.067	592.591	319.898	272.693
América do Norte	8.075	4.906	3.169	16.535	9.844	6.691
Canadá	666	406	260	733	464	269
Estados Unidos	6.829	4.172	2.657	14.032	8.367	5.665
México	580	328	252	1.770	1.013	757
América Latina e Caribe	40.067	21.374	18.693	71.620	37.870	33.750
Argentina	8.116	4.578	3.538	9.965	5.836	4.129
Bolívia	6.418	3.491	2.927	20.758	11.110	9.648
Chile	2.143	1.243	900	2.805	1.717	1.088
Colômbia	1.819	920	899	4.141	1.971	2.170
Cuba	808	508	300	1.004	626	378
Paraguai	10.215	4.862	5.353	18.111	8.659	9.452
Peru	4.024	2.427	1.597	6.575	3.887	2.688
Uruguai	5.520	2.900	2.620	6.657	3.254	3.403
Venezuela	1.004	445	559	1.604	810	794
Europa	19.945	12.676	7.269	32.427	20.735	11.692
Alemanha	3.112	2.019	1.093	4.048	2.526	1.522
Espanha	2.106	1.295	811	4.323	2.648	1.675
França	3.014	1.929	1.085	4.432	2.855	1.577
Holanda	768	552	216	850	641	209
Itália	3.806	2.737	1.069	5.751	3.985	1.766
Portugal	4.431	2.389	2.042	9.580	5.851	3.729
Reino Unido	1.756	1.124	632	2.513	1.503	1.010
Suíça	952	631	321	930	726	204
Ásia	12.249	6.856	5.393	18.264	9.720	8.544
China	2.959	1.661	1.298	6.250	3.435	2.815
Coreia do Sul	1.705	977	728	2.554	1.186	1.368
Japão	5.321	2.890	2.431	7.710	4.079	3.631
Líbano	2.264	1.328	936	1.750	1.020	730
África	1.800	1.110	690	2.238	1.104	1.134
Angola	1.800	1.110	690	2.238	1.104	1.134
Outros Países	10.532	6.143	4.389	15.385	9.269	6.116

Fonte: IBGE, Censos Demográficos de 2000 e 2010 (apud CAVALCANTI, OLIVEIRA e TONHATI, 2015, pp. 26-27).

O grau de instrução formal destes imigrantes é relativamente alto, vendo-se um aumento proporcional na participação de indivíduos com curso médio completo e superior incompleto de 2000 para 2010.

Tabela 2 - Imigrantes, por nível de instrução

Nível de Instrução	2000	2010
Total	683.836	592.591
Sem instrução e fundamental incompleto	302.615	226.279
Fundamental Completo e Médio incompleto	117.100	79.571
Médio completo e Superior incompleto	114.810	144.474
Superior Completo	149.311	139.910
Não determinado	0	2.357

Fonte: IBGE, Censos Demográficos de 2000 e 2010 (apud CAVALCANTI, OLIVEIRA e TONHATI, 2015, p. 30).

Deste todo maior, a população de estrangeiros economicamente ativos era de 305.006 em 2000, e de 274.364 em 2010. Dentre estes, os estrangeiros ocupados eram 283.216 em 2000, e 265.080 em 2010, numa proporção de 92,86% e 96,62% dos economicamente ativos, respectivamente. Os principais grupos ocupacionais destes estrangeiros no Censo de 2000 eram de trabalhadores em serviços e vendedores (64.679) e diretores e gerentes (62.523). Depois, no Censo de 2010 os mais numerosos por grupos eram trabalhadores das Ciências e Intelectuais (62.132) e trabalhadores em serviços e vendedores (44.782). Neste último levantamento, é digno de atenção o número de trabalhadores em ocupação mal-definida, que passou de 7.645 em 2000, para 28.053 em 2010.

Tabela 3 - Imigrantes, por grupos ocupacionais

Grupos ocupacionais	2000	2010
Total	283.216	265.080
Ocupação Mal definida	7.645	28.053
Diretores e gerentes	62.523	33.146
Profissionais das Ciências e Intelectuais	54.311	62.132
Tec. E Prof. Nível médio	26.819	19.148
Trab. Apoio administrativo	11.945	8.288
Trab. Serviços e Vendedores	64.679	44.782
Trab. qualif agrop. Caça	13.847	8.490
Trab. Qual. Oper. Artesão	33.073	18.698
Oper. Instal. e Máquinas	3.111	23.099
Ocup. Elementares	4.968	18.972
Membros forças armadas	295	272

Fonte: IBGE, Censos Demográficos de 2000 e 2010 (apud CAVALCANTI, OLIVEIRA e TONHATI, 2015, p. 32).

Estes dados pintam um retrato do que foi antes adiantado sobre a concentração de estrangeiros nos extremos, ou seja, com os trabalhadores em serviços e vendedores na base das ocupações precárias, parte dos quais certamente transitou para ocupações mal-definidas, e, no topo das ocupações mais qualificadas, ficam os diretores e gerentes e os trabalhadores das Ciências e Intelectuais. A mesma realidade se verifica no alto número de estrangeiros que trabalham por conta própria e como empregados sem carteira assinada, que abrangem os trabalhos mais precários, de um lado, e, de outro, o número de empregos com registro em carteira de trabalho, que são assistidos pela rede de proteção social governamental.

Tabela 4 - Imigrantes, por posição na ocupação

Posição na ocupação	2000	2010
Total	283.216	265.080
Emprego com carteira	70.503	77.486
Militar ou Emprego. Reg. Jur.	7.889	8.500
Empregado sem carteira	42.701	41.690
Conta própria	101.495	104.726
Empregador	53.338	27.763
Não remunerado	7.290	4.915

Fonte: IBGE, Censos Demográficos de 2000 e 2010 (apud CAVALCANTI, OLIVEIRA e TONHATI, 2015, p. 32).

Por sua vez, a carga horária semanal de trabalho dos imigrantes nos Censos de 2000 e 2010 evidencia a precarização das condições de trabalho nas concentrações até 30 horas, e a superexploração daqueles nas faixas acima de 44 horas.

Tabela 5 - Imigrantes segundo faixas de horas semanais trabalhadas

Faixa de horas semanais trabalhadas	2000	2010
Total	283.216	265.080
< 15	101.768	62.000
15 -- 30	10.775	24.596
30 -- 40	22.817	20.669
40 -- 45	25.036	19.323
45 -- 49	87.474	109.910
49 e +	35.346	28.582

Fonte: IBGE, Censos Demográficos de 2000 e 2010 (apud CAVALCANTI, OLIVEIRA e TONHATI, 2015, p. 34).

Os dados do Ministério do Trabalho, a partir da RAIS nos anos de 2011, 2012, 2013, 2016 e 2017 repetem a cena de superexploração dos imigrantes com cargas horárias excessivas vista nos Censos de 2000 e 2010. Deve-se notar que a aparente redução proporcional nas faixas de menos que 30 horas semanais no mercado de trabalho formal evidencia a precarização das condições de trabalho dos estrangeiros nestas faixas, já que ficam de fora do levantamento pela RAIS os vínculos informais.

Tabela 6 - Migrantes com vínculo formal de trabalho, por horas semanais contratadas

Faixa de horas semanais contratadas	2011	2012	2013	2016	2017
Total	79.578	94.688	120.056	112.681	122.069
1<15	2.569	2.834	2.976	2.544	2.567
15 --20	575	604	649	590	561
20 --30	2.648	2.975	3.203	3.020	3.128
30 --40	4.654	5.202	5.857	5.631	6.003
40 --45	69.132	83.073	107.371	100.896	109.810

Fonte: Ministério do Trabalho, Relação Anual de Informações Sociais, 2011 a 2013 e 2016 a 2017 (adaptada de CAVALCANTI, OLIVEIRA e TONHATI, 2015; CAVALCANTI, OLIVEIRA e MACEDO, 2018).

Ademais, ao se comparar os números totais de estrangeiros pelo sexo em 2010 com os números de estrangeiros pelo sexo com vínculos de trabalho formais declarados na RAIS (empregados contratados sob o regime da CLT por pessoas físicas ou jurídicas, inclusive em cartórios extrajudiciais e empregados públicos, os servidores públicos da administração pública direta ou indireta, federal, estadual ou municipal e das suas fundações, os trabalhadores avulsos, temporários, contratados por prazo determinado, diretores sem vínculo empregatício para os quais o empregador tenha optado pelo recolhimento do FGTS, servidores públicos não efetivos, rurais, aprendizes e dirigentes sindicais) daquele ano, surge uma desproporção que evidencia a exclusão da imigrante mulher do mercado de trabalho formal.

Tabela 7 - Imigrantes, por sexo e vínculos de trabalho formal, 2010

	Total Estrangeiros		Estrangeiros com vínculo de emprego formal	
TOTAL	592.591	100%	78.551	100%
Homens	319.898	53,98%	54.323	69,16%
Mulheres	272.693	46,02%	24.228	30,84%

Fontes: IBGE, Censo Demográfico de 2010 (adaptada de CAVALCANTI, OLIVEIRA e TONHATI, 2015); Ministério do Trabalho, Relação Anual de Informações Sociais, 2010.

Com efeito, na percepção de Hirata (2011), a globalização acentua a divisão de gêneros, classes sociais e raças no mercado de trabalho, sendo que, no processo globalizante, o trabalho feminino associa-se aos empregos vulneráveis e precários.

Conforme Cavalcanti, Oliveira e Tonhati (2015), a feminização dos fluxos migratórios das últimas décadas no contexto global (segundo dados de 2006 do Fundo de População das Nações Unidas – UNFPA), a proporção de mulheres migrantes girava em torno de 49%) está associada com a feminização da pobreza e a precarização das condições de trabalho feminino. O mercado de trabalho tende a dividir as ocupações por gênero, destinando às mulheres migrantes as tarefas ligadas com reprodução social, como babás, cuidadoras de idosos, serviços de limpeza, confecção e cozinheira, sendo característico, daquelas poucas que estudaram até migrar, a descontinuidade dos estudos. Os trabalhos de nível superior não são acessíveis sequer às migrantes diplomadas, pois não têm o reconhecimento de seu diploma.

Depois de 2010 não há outro Censo para informar o número total de estrangeiros, sendo que os dados mais recentes do mercado formal de trabalho repetem a desproporção na preponderância masculina com registro de trabalho formal, ocultando as mulheres imigrantes que não trabalham e aquelas em trabalhos informais segundo dados de organismos estatais ou internacionais e organizações da sociedade civil, o que confirma a “feminização da pobreza” (CAVALCANTI, OLIVEIRA e TONHATI, 2015).

Tabela 8 - Estrangeiros com vínculo formal de trabalho, por sexo e principais nacionalidades

Nacionalidade	2011			2012			2013		
	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher
Total	79.578	55.202	24.376	94.688	66.985	27.703	120.056	86.946	33.110
América do Norte	3.215	2.161	1.054	3.714	2.465	1.249	3.790	2.491	1.299
Norte-Americana	2.849	1.917	932	3.255	2.143	1.112	3.339	2.199	1.140
Canadense	366	244	122	459	322	137	451	292	159
América Latina e Caribe	38.532	26.113	12.419	46.950	32.457	14.493	64.673	45.899	18.574
Haitiana	814	276	88	4.117	3.606	511	14.579	12.518	2.061
Boliviana	5.835	4.011	1.824	7.325	5.039	2.286	9.478	6.430	3.048
Argentina	7.328	5.047	2.281	8.151	5.589	2.562	9.089	6.138	2.951
Paraguaia	5.314	3.177	2.137	6.819	4.144	2.675	8.550	5.147	3.403
Chilena	5.843	4.101	1.742	5.682	3.954	1.728	5.500	3.795	1.705
Uruguaia	4.718	2.950	1.768	4.952	3.116	1.836	5.269	3.325	1.944
Colombiana	496	321	175	777	513	264	1.366	886	480
Peruana	1.019	728	291	1.866	1.353	513	2.876	2.058	818
Outras Latino-Americanas	7.165	5.052	2.113	7.261	5.143	2.118	7.766	5.602	2.164
Europa	24.468	17.359	7.109	26.689	19.175	7.514	29.319	21.257	8.062
Portuguesa	10.630	7.044	3.586	11.559	7.806	3.753	12.572	8.661	3.911
Espanhola	2.554	1.831	723	2.994	2.200	794	3.657	2.771	886
Italiana	2.892	2.209	683	3.247	2.504	743	3.566	2.776	790
Francesa	2.219	1.662	557	2.655	2.023	632	2.908	2.174	734
Alemã	2.333	1.781	552	2.435	1.875	560	2.455	1.863	592
Britânica	1.091	829	262	1.188	897	291	1.258	942	316
Outras Europeias	2.749	2.003	746	2.611	1.870	741	2.903	2.070	833
Ásia	8.664	6.039	2.625	9.435	6.635	2.800	10.697	7.792	2.905
Chinesa	4.307	2.905	1.402	4.397	2.985	1.412	3.858	2.546	1.312

Fonte: Ministério do Trabalho, Relatório Anual de Informações Sociais, 2016 a 2017 (apud CAVALCANTI, OLIVEIRA TONHATI, 2015).

Voltando aos quantitativos nas origens dos imigrantes, uma constatação que chama a atenção é o crescente ingresso de haitianos proporcionalmente aos imigrantes das demais nacionalidades no mercado formal de trabalho, especialmente a partir de 2012, podendo-se concluir que isso decorre do maior ingresso de imigrantes haitianos no território nacional. Enquanto os imigrantes portugueses foram os que mais tiveram vínculos formais de trabalho ao longo dos anos de 2011 e 2012, os haitianos aparecem nesta posição em 2013.

Tabela 9 - Variação dos estrangeiros com vínculo formal de trabalho por nacionalidades

Nacionalidade	2012 – 2011	2013 - 2012
Total	18,99%	26,79%
Haitiana	405,77%	254,12%
Peruana	83,12%	54,13%
Oceania	80,73%	44,74%
Colombiana	56,65%	75,80%
Outras Africanas	50,26%	71,77%
Angolana	34,17%	27,04%
Paraguaia	28,32%	25,38%
Boliviana	25,54%	29,39%
Canadense	25,41%	-1,74%
Coreana	22,54%	33,41%
Francesa	19,65%	9,53%

Fonte: Ministério do Trabalho, Relação Anual de Informações Sociais (apud CAVALCANTI, OLIVEIRA e TONHATI, 2015).

A maior quantidade dos imigrantes haitianos com vínculos formais de trabalho mantém-se persistente em números absolutos durante os anos seguintes, vendo-se, contudo, um grande crescimento proporcional dos venezuelanos entre 2017 e 2016.

Tabela 10 - Migrantes com vínculo formal de trabalho, por principais nacionalidades

Nacionalidade	2016	2017	Variação
Total	112.681	122.069	8,33%
Haitiano	25.782	35.658	38,31%
Paraguaia	7.737	8.055	4,11%
Portuguesa	8.844	7.677	-13,20%
Argentina	7.120	6.900	-3,09%
Boliviana	5.975	5.479	-8,30%
Uruguaia	3.947	3.923	-0,61%
Peruano	3.195	3.387	6,01%
Chilena	3.565	3.383	-5,11%
Chinesa	2.983	3.166	6,13%
Venezuelano	1.270	2.640	107,87%
Japonesa	2.536	2.576	1,58%
Italiana	2.631	2.439	-7,30%
Colombiano	1.793	2.029	13,16%
Espanhola	2.326	1.986	-14,62%
Francesa	2.035	1.887	-7,27%

Fonte: Ministério do Trabalho, Relação Anual de Informações Sociais, 2016 a 2017 (adaptada de CAVALCANTI, OLIVEIRA e MACEDO, 2018).

Dentro do território nacional, o destino preferido pelos estrangeiros até 2010 foi o Estado de São Paulo, seguido pelo Estado do Rio de Janeiro.

Tabela 11 - Imigrantes, por principais Unidades da Federação de residência

Estado	2000	2010
Rondônia	2.344	2.509
Acre	894	656
Amazonas	5.301	6.777
Roraima	1.683	1.791
Pará	3.162	2.452
Maranhão	652	837
Ceará	2.627	4.001
Rio Grande do Norte	1.175	1.513
Paraíba	725	1.363
Pernambuco	4.061	4.208
Alagoas	682	837
Bahia	6.690	6.798
Minas Gerais	12.027	13.276
Espírito Santo	2.231	2.925
Rio de Janeiro	123.548	88.266
São Paulo	303.813	234.391
Paraná	31.056	30.665
Santa Catarina	6.504	8.539
Rio Grande do Sul	27.431	24.717
Mato Grosso do Sul	9.218	9.094
Mato Grosso	1.326	812
Goiás	3.574	4.387
Distrito Federal	6.961	8.576
Outras UFs	126.151	133.201
TOTAL	683.836	592.591

Fonte: IBGE, Censos Demográficos de 2000 e 2010 (adaptada de CAVALCANTI, OLIVEIRA e TONHATI, 2015).

De acordo com os números de imigrantes no mercado de trabalho formal em 2010 e 2017, pode-se concluir que os Estados de Santa Catarina, Paraná e Rio Grande do Sul passaram o Rio de Janeiro na acomodação de imigrantes.

Tabela 12 - Número de Migrantes no Mercado de Trabalho Formal, por estados selecionados

Estado	2010	2017
São Paulo	26.717	42.819
Rio de Janeiro	8.679	9.861
Minas Gerais	2.220	4.929
Paraná	3.569	15.694
Santa Catarina	2.546	17.512
Rio Grande do Sul	3.468	13.046

Fonte: Ministério do Trabalho, Relação Anual de Informações Sociais, 2010 e 2017 (apud CAVALCANTI, OLIVEIRA e MACEDO, 2018).

No Rio Grande do Sul, Porto Alegre foi o terceiro município brasileiro em admissão de imigrantes durante o ano de 2017 (CAVALCANTI, OLIVEIRA e MACEDO, 2018), destacando-se a presença dos haitianos e senegaleses e aparecendo, ainda, os argentinos em menor número.

Considerações finais

A imigração no passado foi um movimento de desbravamento do novo mundo na América Latina, basicamente sustentada pelos emigrantes europeus provenientes de um mercado de trabalho saturado em oferta de mão de obra. Ao longo do tempo a afinidade dos povos e os laços pessoais mantiveram uma parte significativa do fluxo migratório entre as antigas nações colonizadoras e as respectivas colônias emancipadas. Porém, nos últimos tempos, especialmente no decorrer da última década, a maioria dos imigrantes chegam ao Brasil vindos de países do hemisfério sul.

O mercado de trabalho brasileiro, tanto o formal como o informal, vinha acolhendo imigrantes em quantidades significativas em seus extremos, ou seja, nos trabalhos mais penosos e precários e, também, nos mais bem qualificados e remunerados, até o agravamento da crise econômica nacional em 2015, quando os imigrantes também passaram a sentir o fenômeno do desemprego.

Ainda, repete-se no Brasil o mesmo fenômeno global da exclusão das imigrantes mulheres do mercado formal de trabalho. O movimento migratório está no contexto da globalização, já que os postos de trabalho migram internacionalmente, assim como as crises econômicas, políticas

e humanitárias de algumas nações demandam acolhida em outros países. Contudo, o futuro deste cenário é incerto, já que manifestações de xenofobia, saturação dos mercados de trabalho e crises econômicas internacionais começam a tomar parte no debate.

Referências

BRITO, F. R. A. Ensaio sobre as migrações internacionais no desenvolvimento do capitalismo. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 12, n. 1-2, pp. 21-33, 1995.

CAVALCANTI, L.; OLIVEIRA, A. T.; TONHATI, T. (Orgs.). A Inserção dos Imigrantes no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Cadernos OBMigra**, Ed. Especial, Brasília, 2015.

CAVALCANTI, L.; OLIVEIRA, A. T.; MACEDO, M. Migrações e Mercado de Trabalho no Brasil. **Relatório Anual 2018. Série Migrações**. Observatório das Migrações Internacionais; Ministério do Trabalho/ Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração. Brasília, DF: OBMigra, 2018.

DUTRA, D. Mulheres Migrantes Trabalhadoras: a segregação no mercado de trabalho. **REMHU**, n. 40, pp. 177-193; 2013.

HIRATA, H. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. **Cadernos CRH**, v. 24, Ed. Especial, pp. 13-20, 2011.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). **Tabela montada a partir de dados da RAIS, reunindo vínculos de sexos masculino e feminino para todas as nacionalidades listadas, exceto brasileira e naturalidade brasileira, em todo ano**. Brasília (DF), 2010.

PATARRA, N. L. Migrações internacionais de e para o Brasil contemporâneo: volumes, fluxos, significados e políticas. **São Paulo em Perspectiva**, v. 19, n. 3, pp. 23-33, 2005.

SASAKI, E. M.; ASSIS, G. O. Teorias das migrações internacionais. In: **Encontro Nacional de Estudos Populacionais**, 12., 2000. Anais... Ca-xambu, 2000.

OS PRINCÍPIOS DO CAPITALISMO CONSCIENTE APLICADOS NA VALORIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO COMO ESTRATÉGIA DE COMPETITIVIDADE E LUCRATIVIDADE

Alethea Previato Costa
Hélio Henkin

Introdução

O capitalismo surge na história como o primeiro sistema econômico a possibilitar o exercício de importantes direitos, como liberdade, igualdade e propriedade privada. Permite ainda o acúmulo de riqueza e o progresso da humanidade, por meio das inovações tecnológicas viabilizadas pela livre iniciativa e liberdade da atividade econômica. Ao mesmo tempo, abre-se uma fenda entre classes sociais, o que faz do capitalismo o grande responsável pelas desigualdades sociais. Dissemina-se a ideia de que o sistema capitalista é diametralmente antagônico ao desenvolvimento socioeconômico igualitário, já que o acúmulo de riqueza por uns leva, necessariamente, ao acúmulo de miséria, por outros. Baseando-se em fatos passados, alguns cientistas (economistas, sociólogos, filósofos) chegam a defender que não existe capitalismo sem penúria, e que sempre haverá exploração da classe proletária pelo capital.

Diante deste cenário, o presente trabalho tem por objeto responder às seguintes questões: o valor atribuído ao trabalho humano hoje é o mesmo do início do capitalismo? Quais os institutos axiológicos do fenômeno capitalista sofreram mudanças ao longo do tempo? É possível empreender e ao mesmo tempo promover valorização e dignidade do trabalho humano no sistema de produção capitalista?

Para alcançar a compreensão do tema, a presente pesquisa tem como objetivo buscar na bibliografia as raízes do capitalismo clássico, traçando um paralelo com o modo de produção da atualidade, e investigando quais os caminhos para compatibilizar esses objetivos com a dignificação e valorização do trabalho humano. Sendo assim, foram selecionados livros e artigos científicos objetivando a busca do conhecimento

sobre o Capitalismo Consciente e de que forma seus princípios podem contribuir com a valorização do trabalho humano, sem perder de vista a lucratividade e a competitividade da empresa.

Para isso, estruturamos este artigo em quatro partes, a saber: 1) O capitalismo e a nova abordagem valorativa de seus institutos; 2) O capitalismo com consciência social, a empresa humanizada e desenvolvimento solidário; 3) O trabalho humano sob a ótica do capitalismo consciente; e, 4) A valorização do trabalho humano e a competitividade da empresa.

Assim, justifica-se essa pesquisa multidisciplinar, que busca na literatura de diversas disciplinas, como Direito, Economia, Sociologia, Medicina do Trabalho, Administração e Contabilidade subsídios para a solução dos problemas propostos. Trata-se de temática pertinente, e, mais do que atual, urgente, cujo estudo oferece subsídios para que acadêmicos, pesquisadores, profissionais da área e toda a sociedade encontrem alternativas para a crise social instalada, harmonizando a convivência entre trabalho e capital, já que, no sistema de produção escolhido, um depende do outro.

O sistema capitalista e a nova abordagem valorativa de seus institutos

Segundo o economista sul-coreano Ha Joon Chang (2014, p. 32), a economia capitalista, ou simplesmente capitalismo

é uma economia em que a produção é organizada em busca de lucro e não do consumo próprio (como ocorre na agricultura de subsistência, em que a pessoa cultiva seu próprio alimento) ou para obrigações políticas (como nas sociedades feudais ou nas economias socialistas, nas quais as autoridades políticas, respectivamente os aristocratas e as autoridades do planejamento central, dizem o que cada um deve produzir).

Há quem diga, ainda, que o capitalismo é o sistema socioeconômico “caracterizado pela propriedade privada dos principais meios de produção e a liberdade dos indivíduos para realizar contratos que regulem seus próprios interesses”¹. Paiva e Cunha (2008, p. 51), simplificando o conceito, afirmam que “a sociedade mercantil é aquela em que todas as

¹ Editorial QueConceito. São Paulo. Disponível em: <https://queconceito.com.br/capitalismo>. Acesso em 27/10/2019.

pessoas se relacionam obrigatoriamente através de um único instrumento: o dinheiro”. Neste sistema, a atividade econômica é orientada pela rentabilidade, ou obtenção de lucros ou benefícios, num regime de livre iniciativa, ou seja, sem intervenção estatal.

Assim, conceituar o capitalismo não é das tarefas mais difíceis. Independentemente da corrente ideológica, científica ou filosófica seguida, as bases de sua identificação serão sempre as mesmas, quais sejam as de que o sistema capitalista tem como elementos centrais o livre mercado, a propriedade privada dos meios de produção e a lucratividade, de modo que “a competitividade é o motor e o regulador da atividade econômica”². Neste sentido, Chang (2014, p. 32) ensina ainda que

O capitalismo é organizado pelos capitalistas, ou seja, os que possuem bens de capital. Os bens de capital também são conhecidos como meios de produção e se referem aos insumos duráveis do processo de produção (por exemplo, máquinas, mas não matérias-primas). No uso diário, também empregamos o termo “capital” para o dinheiro investido em um negócio.

Os capitalistas possuem os meios de produção de modo direto ou, mais comum atualmente, de forma indireta, por possuir ações de uma empresa — isto é, direitos proporcionais sobre o valor total da empresa — que possui os meios de produção. Os capitalistas contratam pessoas numa base comercial para operar os meios de produção. Estas são chamadas trabalhadores assalariados, ou simplesmente trabalhadores.

Os capitalistas obtêm lucro produzindo bens e os vendendo a outros no mercado, que é onde bens e serviços são comprados e vendidos. Adam Smith acreditava que a concorrência entre vendedores no mercado garante que os produtores, visando ao lucro, produzam ao custo mais baixo possível, beneficiando assim a todos.

O sistema de capital surgiu no final da Idade Média, mais precisamente no século XIV, como resposta à profunda crise vivenciada pelo sistema econômico-político-social até então em vigor: o Feudalismo, cujas principais características eram o trabalho servil e a circulação de mercadorias por meio de troca. Fatores como o desenvolvimento dos centros urbanos, o renascimento comercial impulsionado pelas Cruzadas, a ascensão da burguesia, o aumento da circulação das moedas (o que desarticulou o sistema de trocas de mercadorias), a crise no campo

² Editorial QueConceito. São Paulo. Disponível em: <https://queconceito.com.br/capitalismo>. Acesso em 27/10/2019.

(êxodo rural e revoltas camponesas), a perda de poder econômico e político pelos senhores feudais, a Peste Negra, entre outros, forçaram nobres e burgueses a traçarem estratégias de desenvolvimento de suas estruturas econômicas³.

No século XVIII, o capital acumulado primitivamente foi investido na produção de bens e serviços manufaturados, consolidando de vez o modo de produção capitalista. Iniciava o movimento que ficou conhecido como Revolução Industrial, que desenvolveu técnicas diametralmente novas tanto no modo de produção quanto na forma de divisão social do trabalho. A partir de então, a manufatura tomou o lugar das antigas corporações de ofício, passando os mestres-artesãos a deter a propriedade dos meios de produção, transformando os demais artesãos em trabalhadores assalariados⁴. “Ao longo do tempo, esse processo foi se expandindo, gerando acumulação de capital e fortalecendo a classe social dos burgueses, detentores dos meios de produção e controladores do tempo de trabalho alheio – o que antes era detido pelos artesãos –, constituindo a classe dos trabalhadores, que não controlava seu tempo de trabalho e recebia por esse mesmo tempo de trabalho um salário” (CHANG, 2014, p. 32).

Das políticas mercantilistas e do colonialismo advindos do Capitalismo Comercial (ou pré-capitalismo); da invenção e utilização da máquina a vapor no Capitalismo Industrial até os avanços tecnológicos e científicos do Capitalismo Financeiro, as bases que trazem identidade ao sistema capitalista jamais mudaram: o lucro e a propriedade privada dos meios de produção. Contudo, se o capitalismo, em sua essência, permanece inalterado, na mesma trilha não caminha o valor dos seus institutos, o qual transformou-se e continua se transformando ao longo da história, por meio de seu principal protagonista: a empresa.

Cita-se, como exemplo, a espécie societária de responsabilidade limitada. De acordo com Chang (2013), a ideia foi criada no século XVII, mas a sua aceitação no mundo empresarial consolidou-se somente no final do século XIX, início do século XX. Antes dessa mudança de mentalidade, os capitalistas arriscavam tudo quando iniciavam um empreendimento; desde seus bens particulares, até a própria liberdade,

3 Disponível em <https://www.historiadomundo.com.br/idade-moderna/transicao-feudalismo-para-capitalismo.htm>. Acesso em 28/10/2019.

4 Disponível em <https://mundoeducacao.bol.uol.com.br/historiageral/revolucao-industrial.htm>. Acesso em 28/10/2019.

já que empresário falido tinha que vender todas as suas propriedades particulares para pagar as dívidas, e ainda poderia ir para uma prisão de devedores. Por isso, CHANG (2013) aponta a limitação da responsabilidade do empreendedor como o principal fator que tornou possível o capitalismo moderno.

Para elucidar a evolução de pensamento sobre os atores e as instituições do capitalismo desde 1776 até 2014, Chang (2014, p. 30) descreve minuciosamente o avanço do modo de produção de um simples alfinete, “aquele pequenino objeto metálico que a maioria de vocês não usa — a menos que costure suas próprias roupas”. Nas palavras do autor, o alfinete foi o primeiro assunto da primeira obra (por consenso equivocado, segundo ele) de estudos econômicos, isto é, “A riqueza das Nações”, de Adam Smith, em 1776.

Smith definiu a fabricação de alfinetes como um exemplo “pequeno e banal”, e mais tarde observa como é mais complicada a divisão de trabalho para outros produtos, mas não há como negar que ele vivia numa época em que dez pessoas trabalhando em conjunto para fabricar um alfinete ainda era considerado algo “avançado” — pelo menos o suficiente para iniciar seu clássico estudo sobre um assunto que era então de ponta.

Os dois séculos e meio seguintes viram desenvolvimentos radicais na tecnologia, impulsionados pela mecanização e pelo uso de processos químicos, inclusive na fabricação de alfinetes. Duas gerações depois de Adam Smith, a produção por trabalhador já havia quase dobrado. Seguindo o exemplo de Smith, Charles Babbage, matemático oitocentista conhecido como o pai conceitual do computador, estudou fábricas de alfinetes em 1832.

Ele descobriu que elas estavam produzindo cerca de 8 mil alfinetes por operário por dia. Passados mais 150 anos de progresso tecnológico, a produtividade aumentou em mais cem vezes, para 800 mil alfinetes por trabalhador por dia, de acordo com um estudo de 1980 do falecido Clifford Pratten, economista de Cambridge (CHANG, 2014, p. 31).

Chang (2014) lembra ainda que o avanço tecnológico e o aumento da produtividade na fabricação de um simples produto, como o alfinete, é apenas uma pequena parcela da evolução criativa do modo de produção que dominou o mundo. Pois,

Hoje, nós produzimos tantas coisas que no tempo de Adam Smith só podiam existir em sonhos, como a máquina de voar, ou o que

as pessoas não poderiam nem mesmo imaginar, como o microchip, o computador, o cabo de fibra óptica e inúmeras outras tecnologias de que nós precisamos até para inserir nossa senha numérica (CHANG, 2014, p. 31).

E não paramos por aí. De fato, não apenas mudanças nas técnicas de produção foram vistas desde Adam Smith até os dias atuais, mas também os atores (em especial capitalistas e trabalhadores) e as instituições econômicas passaram por importantes transformações.

Como dito antes, embora as características essenciais do capitalismo não tenham mudado desde o seu surgimento – a propriedade privada dos meios de produção, a busca do lucro, o emprego assalariado e as trocas no mercado –, há diferenças enormes entre as duas épocas em termos de como essas características são efetivamente traduzidas em realidade (CHANG, 2014, p. 33).

No início do capitalismo, as empresas, ou os capitalistas, eram fábricas ou fazendas administradas por uma única pessoa, ou por um pequeno grupo, que se envolvia diretamente na produção, dando ordens e comandando pessoalmente a organização do trabalho. Nos dias de hoje, os capitalistas consistem em pessoas fictícias não apenas na sua denominação, mas também fisicamente. Constituem grandes corporações, ficando a propriedade da empresa e o controle das suas operações amplamente separados. Como já dito antes, também a responsabilidade pelas dívidas não saldadas é bem distinta entre as épocas em questão, de modo que os proprietários respondem somente até o limite do seu investimento (sociedades de responsabilidade limitada) jamais empreenderão na sua gestão a mesma diligência daqueles que têm tudo a perder.

Na época de Adam Smith, os trabalhadores também eram muito diferentes em relação aos de agora. Naquele tempo, a maioria das pessoas trabalhava na agricultura de subsistência ou como arrendatários dos proprietários aristocráticos. Naquela época, ainda existiam escravos, que eram meios de produção de propriedade dos capitalistas. O trabalho de crianças não só era permitido, mas encarado pela sociedade como algo natural. Chang (2014, p. 35) conta que

Em seu livro de 1724, *Viagem por toda a ilha da Grã-Bretanha*, Daniel Defoe, autor de *Robinson Crusóé*, expressou sua satisfação com o fato de que em Norwich, na época um centro de tecelagem de algodão, “até as crianças depois de quatro ou cinco anos de idade podiam

ganhar seu próprio pão”, graças à proibição de 1700 sobre a importação de chita, tecido indiano de algodão muito apreciado na época.

Hoje em dia, já não é mais assim. O trabalho escravo, embora existente, tem conotação e aceitação completamente diferente na sociedade. No Brasil, por exemplo, manter trabalhadores em condições “análogas” às de escravo é crime, tipificado no artigo 149 do Código Penal⁵. E ainda, nos países ricos e em desenvolvimento, e em grande parte dos países subdesenvolvidos, o trabalho infantil é restringido (ou até proibido), bem como a prática da escravidão também é legalmente criminalizada.

Verificam-se drásticas mudanças ao longo do tempo também em relação aos mercados, cujo âmbito de atuação deu um verdadeiro salto, passando de locais ou, no máximo, nacionais (salvo raras exceções), para a comercialização globalizada. Os mercados da época de Adam Smith, que eram alimentados por numerosas empresas de pequeno porte – o que resulta na concorrência perfeita, quando nenhuma empresa sozinha é capaz de influenciar o preço, passaram a ser dominados, e muitas vezes manipulados, por grandes empresas, criando monopólios e oligopólios em nível global, e influenciando os resultados de mercado.

Para as pessoas da época de Smith, seria impossível até mesmo imaginar que uma empresa pudesse empregar o dobro da população de Londres (0,8 milhão em 1800), operando em territórios que superam os territórios coloniais britânicos do período (cerca de vinte) em seis vezes (o McDonald’s opera em mais de 120 países) (CHANG, 2014, p. 35).

Paul Singer (2004, p. 14), em interessante estudo sobre o desenvolvimento capitalista, pondera que

⁵ Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, redação dada pela Lei nº 10.803, de 11 de dezembro de 2003). Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. § 1º Nas mesmas penas incorre quem: I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. § 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: I – contra criança ou adolescente; II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

A morfologia da economia capitalista mudou. Na era fordista, algumas centenas de empresas multinacionais, EMNs, dominavam a maior parte dos mercados nacionais e internacionais, tendo ao seu lado grande número de empresas de pequeno e médio porte, fornecedoras das grandes ou atuando em nichos de mercado, em que os ganhos de escala não eram importantes. Na era atual, da “flexibilidade”, são pequenas e médias empresas, PMEs, as que predominam, sendo uma parte formal e outra informal. Uma parcela provavelmente minoritária das PMEs integra conglomerados financeiros de grande extensão, com perfil de EMNs; as outras PMEs ‘estão’ independentes, muitas a serviço das EMNs e muitas outras disputando diretamente mercados.

O sistema financeiro também não é o mesmo. Hoje os sistemas financeiros nacionais geralmente são geridos por apenas um banco que emite notas e moedas – ou seja, um banco central –, enquanto no início do capitalismo a maioria dos bancos (e até mesmo alguns grandes comerciantes) é que emitiam suas próprias notas de dinheiro. Hoje temos também uma indústria financeira altamente desenvolvida, constituída não só do setor bancário, dos mercados de ações e de títulos, como também dos mercados de derivativos financeiros, o que era inimaginável na Europa de Adam Smith, época em que o mercado acionário consistia “numa arena secundária para o drama capitalista que se desdobrava” (CHANG, 2014, p. 35), tendo sido considerado até mesmo como locais de jogatina.

E, diante das inúmeras mudanças verificadas ao longo do tempo, tanto de ordem quantitativa, quanto de ordem qualitativa, os valores que sustentam o capitalismo por certo também sofreram incontáveis modificações. O principal instituto cuja mudança valorativa aparece com flagrante visibilidade é o **lugar que o lucro ocupa no sistema**.

Para Mackey e Sisodia (2013, p. 19), a maximização do lucro como propósito único das empresas é um mito que se originou de “duas fontes: de uma visão estreita da natureza humana e de uma inadequada explicação das causas do sucesso nos negócios”. Segundo os autores, as teorias que sustentam esta tese foram formuladas por economistas clássicos, por meio da observação e da descrição do comportamento das organizações bem-sucedidas, que eram sempre rentáveis, o que os levou a concluir (erroneamente) que o sucesso de tais empreendimentos advinha sempre e unicamente da lucratividade (MACKEY e SISODIA, 2013). No entanto, os autores comentam que, na verdade, os empreendedores de sucesso não

iniciam seus negócios impulsionados pela maximização de lucros, mas sim porque acreditam na importância do que fazem, usando “o sonho e a paixão como combustível para criar valor para clientes, membros de equipe, fornecedores, sociedade e investidores” (MACKEY e SISODIA, 2013, p. 20).

Contudo, nem sempre foi assim. Desde o seu surgimento, a sociedade capitalista experimentou episódios de caça ao lucro a qualquer custo, o que se sobrepuja até mesmo à liberdade, à saúde e à própria vida dos trabalhadores, clientes e/ou da sociedade em geral. No colonialismo, por exemplo, muitas sociedades “colonizadas” foram exploradas e devastadas. As populações nativas foram exterminadas ou expulsas para as margens; milhões de africanos foram capturados e vendidos como escravos. Em outros casos, atividades produtivas já existentes nas regiões economicamente mais avançadas, como na Índia, por exemplo, foram deliberadamente destruídas; tudo em nome do avanço capitalista sob a forma de acumulação de riqueza (CHANG, 2014).

Durante a Revolução Industrial, o cenário não foi mais alentador. De 1820 a 1870, na Europa Ocidental, a aceleração do crescimento da renda *per capita* veio acompanhada por uma queda nos padrões de qualidade de vida, caracterizada pelo desemprego principalmente dos trabalhadores com habilidades antigas, como os artesãos têxteis, substituídos por máquinas operadas por trabalhadores não qualificados, inclusive crianças; trabalho em longas jornadas (setenta a oitenta horas por semana eram a norma, e alguns trabalhavam mais de cem horas semanais, em geral apenas com folga de meio dia no domingo); condições de trabalho extremamente perigosas ou insalubres, sem qualquer política de minimização dos danos; moradia em habitações superlotadas, onde centenas de pessoas compartilhavam um só banheiro etc. (CHANG, 2014).

Somente por volta de 1870, melhorias consideráveis começaram a surgir nas condições da classe trabalhadora; como aumento de salários e redução da carga horária de trabalho. Neste período, foi possível identificar uma noção diferenciada sobre a busca por lucro, objetivo que, a partir de então, deixava de ser absoluto. Observa-se ainda, no final do século XIX, o surgimento do Estado do bem-estar social, que começou na Alemanha em 1871 com o esquema de seguro contra acidentes de trabalho industrial, e que implementou consideráveis melhorias na qualidade de vida dos trabalhadores, por meio de medidas de proteção social, introduzidas por Otto von Bismarck, chanceler da Alemanha recém-unificada (CHANG, 2014).

Importante salientar que mesmo as melhorias individuais das condições de trabalho impostas por lei ou a proteção coletiva advinda do Estado de bem-estar social, devem ser consideradas como uma evolução valorativa dos institutos do capitalismo, principalmente no que se refere à essencialidade do lucro. A intervenção estatal, embora, a princípio, possa indicar um contrassenso com a ideia de “liberdade” que constitui uma das bases do capitalismo, é fruto da mudança na consciência social, já que as leis nada mais são do que reflexos dos anseios da sociedade. Em outras palavras, melhorias das condições de trabalho e sociais só foram possíveis graças ao avanço da consciência social sobre o papel das empresas na sociedade e a relativização do lucro.

Durante muito tempo, o direito privado, que rege a maioria das relações empresariais, “somente privilegiou os interesses individuais das partes, faltando-lhe uma perspectiva pública de ancoragem em valores e considerações relacionadas ao bem comum”, de acordo com Chaves (2014, p. 28), o qual, lembra ainda que “a ausência de tais perspectivas conduziu à proliferação de um conjunto perturbador de ações maximizadoras particulares, destituídas de valores e pautadas por critérios de autor realização, o que contribuiu para o estabelecimento de fronteiras cada vez maiores entre o privado e o público”.

Contemporaneamente a Adam Smith, o direito regulava as relações entre os particulares unicamente do ponto de vista da liberdade individual, suplantando-se materialmente sobre as próprias constituições (CHAVES, 2014), fenômeno que se verificou especialmente na economia, campo de rara intervenção estatal. De acordo com os estudiosos da época, esperava-se que as ações individuais levassem ao auto equilíbrio do mercado, a partir da noção de que a busca pelo próprio interesse, limitada pela competitividade, levaria à produção máxima, ao crescimento da economia, e, conseqüentemente, ao bem-estar social, tornando desnecessária e indesejável a interferência do Estado em tais relações (CORAZZA, 1984).

A partir da Constituição de Weimar (1919), ocorrem relevantes alterações no Direito, com uma maior comunicação entre o Direito Constitucional e o Direito Civil, e uma verdadeira releitura de importantes institutos jurídicos, como a propriedade privada e a empresa, aos quais se passa a atribuir função social. De uma maneira geral, com o advento do Estado do bem-estar social, todo e qualquer instituto jurídico, ainda que de direito privado, passa a atender não apenas aos interesses dos agentes

envolvidos, mas ao proveito de toda a sociedade, objetivando, como fim último, o bem-estar social.

Por outro lado, a livre concorrência, que, enquanto princípio constitucional (Constituição Federal, art. 170), é corolário de outro princípio maior e fundamental – o da liberdade –, já não admite abrangência que se esgota nos conceitos de liberdade econômica ou liberdade de empresa. Com efeito, o texto constitucional de 1988 consagra a “existência digna” e a “justiça social” como finalidades da ordem econômica, que tem como fundamento, ao lado da livre iniciativa, a própria valorização do trabalho humano.

Neste raciocínio, em atendimento aos anseios da própria sociedade por meio da Carta Política, também o papel da empresa, enquanto principal agente da ordem econômica vigente (capitalismo), adquire nova significação, que se revela, principalmente, na função social, concorrência leal, defesas do consumidor e do meio ambiente, redução das desigualdades regionais e sociais, busca do pleno emprego, e valorização da pessoa do trabalhador.

O capitalismo com consciência social, a empresa humanizada e o desenvolvimento solidário

Os economistas se dividem quanto ao melhor sistema econômico para promover o crescimento de uma nação. Destaca-se, a propósito, que a referência ao termo “crescimento” não se limita ao campo da economia, já que desenvolvimento unicamente econômico não se sustenta, se não vier acompanhado de avanço social. Uns dirão que o regime de livre mercado é o único capaz de trazer crescimento, outros, porém, acreditam no socialismo como solução de viabilidade para tanto.

Quando surgiu, o capitalismo pareceu ser a solução para o fim da servidão e da separação e segregação de classes sociais criada pelo feudalismo. Diante da insatisfação da classe burguesa, que representava nada mais do que pequenos comerciantes, antigos servos, Adam Smith elaborou a concepção de uma sociedade harmoniosa, em que o interesse individual naturalmente se compatibilizava com o interesse social, por meio de uma “mão invisível”. No pensamento de Smith, o aumento da riqueza nacional dependia muito mais da divisão do trabalho e da acumulação de capital, do que da intervenção do Estado (CORAZZA, 1984).

No entanto, com o novo sistema econômico, a sociedade viu apenas a servidão feudal mudar de nome. Com a expansão da produção, pequenos comerciantes, agora burgueses, passaram a explorar a farta mão-de-obra advinda do êxodo rural e transformar os assalariados em verdadeiros servos. A situação narrada originou o surgimento de doutrinas radicalmente contrárias ao capitalismo, capitaneadas pelo filósofo e economista Karl Marx, para quem o modelo capitalista de produção não sobreviveria, por suas próprias bases nefastas de divisão do trabalho.

Chang (2014, p. 43) observa que muitos doutrinadores se utilizam em exemplos bem-sucedidos para defender o sistema que entende como mais eficaz, pois “por exemplo, os que promovem o livre comércio sempre destacam que a Grã-Bretanha e depois os Estados Unidos se tornaram superpotências econômicas mundiais por meio do livre-comércio”. No entanto, fatos da vida real também podem criar armadilha às “receitas de bolo” criadas por teóricos mais fundamentalistas, o que se verifica, por exemplo

[...] quando você aprende que as economias capitalistas avançadas cresceram ao ritmo historicamente mais rápido entre as décadas de 1950 e 1970, quando havia muita regulamentação e impostos elevados, logo você desacredita na opinião de que para promover o crescimento é preciso fazer cortes nos impostos e na burocracia (CHANG, 2014, p. 43).

Chang (2014, p. 43) cita um outro exemplo ainda mais interessante:

Por exemplo, se você lê apenas publicações como *The Economist* ou *The Wall Street Journal*, só vai ouvir da política de comércio livre de Cingapura e de sua boa acolhida ao investimento estrangeiro. Isso pode fazê-lo concluir que o sucesso econômico de Cingapura prova que o livre-comércio e o livre mercado são os melhores sistemas para o desenvolvimento econômico — até que você fica sabendo que a quase totalidade das terras em Cingapura pertence ao governo, 85% da moradia é fornecida por uma agência governamental (o Conselho de Desenvolvimento Habitacional) e 22% da produção nacional vem de empresas estatais (a média internacional é cerca de 10%).

Não há nenhuma teoria econômica – seja neoclássica, marxista, keynesiana, ou o que for – capaz de explicar o sucesso dessa combinação de livre mercado e socialismo. Exemplos como esse devem tornar o leitor mais cético sobre o poder das teorias econômicas e mais cauteloso em tirar conclusões de medidas práticas a partir delas.

Com efeito, se não existe fórmula exata de sucesso, também não se pode descartar a contribuição do sistema capitalista para o crescimento econômico-social mundial, analisando-se os dados como um todo. Logo, ao contrário do que pregam alguns, nada há de errado ou ruim no capitalismo. Tampouco é verídica a afirmação de que o capitalismo é incompatível com a justiça social. Aliás, Mackey e Sisodia (2013, p. 11) defendem que

Ao longo da história, nenhuma criação humana exerceu maior impacto positivo sobre tantas pessoas e com tamanha velocidade como o capitalismo de livre-iniciativa. Sem dúvida, trata-se do maior sistema de inovação e de cooperação social já criado, pois proporcionou a bilhões de pessoas a oportunidade de participar da grande experiência de ganhar o próprio sustento e encontrar sentido existencial por meio da criação de valor para os outros. Em apenas dois séculos, as empresas e o sistema capitalista transformaram o planeta e a vida diária da maioria de nós. As extraordinárias inovações deflagradas pelo sistema libertaram parte da humanidade de trabalhos penosos e irracionais, comuns no passado, e nos permitiram uma existência mais vibrante e satisfatória. Tecnologias maravilhosas encurtaram o tempo e a distância, formando um único tecido transparente a cobrir a humanidade, estendendo-se aos redutos mais remotos do planeta.

Na mesma linha de raciocínio, Singer (2004, p. 10) argumenta também que

[...] a sociedade capitalista, ao longo da história, produziu incessante melhora do nível de vida não só dos capitalistas, mas de grande parte da classe trabalhadora. Isso ocorreu por causa da conquista dos direitos políticos pelos trabalhadores e sobretudo pelas mulheres, na verdade, por toda a população considerada adulta.

Mas, apesar dos inúmeros exemplos de economias nacionais pujantes que se desenvolvem pelo livre comércio, e dos modelos nacionais que, ao contrário, não são capazes de sustentar um desenvolvimento econômico e social sustentável com modelo diverso do capitalismo, ainda assim, este parece estar constantemente sob ataque. Para Mackey e Sisodia (2013, p. 16), as investidas contra o capitalismo decorrem principalmente porque “muitas empresas funcionam com baixo nível de consciência quanto ao seu verdadeiro propósito e ao impacto que exercem no mundo”. Neste sentido, os autores destacam ainda que o mito de que

as empresas devem se concentrar na maximização de lucros se enraizou na academia, gerando a perda da capacidade de envolvimento e conexão com as pessoas em seus níveis mais profundos.

Com efeito, o progresso advindo do sistema de produção capitalista também trouxe dissabores à sociedade, com a acumulação de riquezas por uns poucos e acumulação de pobreza por muitos, disseminando as desigualdades por todo o mundo. Ao mesmo tempo em que o desejo de acumulação de bens sempre permeou o espírito humano, com o capitalismo (especialmente após a Revolução Industrial) a busca pelo lucro aparece de forma desmedida, irracional e morfológica. Sob este ângulo, Chaves (2014, p. 28) observa que

[...] a empresa e, por conseguinte, o Direito de Empresa, padecem de um vício de origem. Foram pensados para uma realidade onde o sujeito que a exerce prescindia de toda a consideração pelos interesses de outras partes, um paradigma restrito, em que cada indivíduo ou grupo de indivíduos age segundo seu próprio interesse, independente perante os valores e guiado de *per se*.

O foco excessivo na maximização do retorno de curto prazo aos *shareholders* (sócios/acionistas) acabou por gerar um contexto de crise no relacionamento das empresas com a sociedade da qual fazem parte, onde restavam claras distorções como informação imperfeita, racionalidade limitada, conflitos de interesses internos e com a própria sociedade, circunstância que “contribui para o estabelecimento de um polo de tensão entre a autonomia privada, isto é, os interesses exclusivos daqueles que assumem o risco pelo exercício da referida atividade” (CHAVES, 2014, p. 36). O conflito de interesses entre *shareholders* e sociedade, para Chaves, compromete a geração e preservação de valor e contraria as noções de sustentabilidade, cuja ideia, hoje, se ancora em três indicadores: atividade econômica, meio ambiente e bem-estar da sociedade. Neste sentido, atualmente, o conceito de *negócio sustentável*, passa necessariamente pelo crivo dos três parâmetros mencionados, e não somente do indicador meio ambiente, como outrora.

Com o propósito de contrapor, pois, o pensamento ortodoxo sobre o capitalismo, construído historicamente, nasce a teoria do *capitalismo consciente*, ou das *empresas humanizadas*. Resumidamente, as empresas conscientes, ou empresas humanizadas, muito embora não se afastem de seu objetivo enquanto *agentes econômicos* (busca pelo lucro), também voltam seu olhar para o seu papel enquanto *agentes sociais*, cumprindo a

sua função social. Seguindo esta tendência, já existem empresas que adotam uma gestão de vanguarda, em que o lucro é nada mais do que uma consequência de um incessante trabalho *centrado no ser humano*, seja ele entendido individual ou coletivamente.

Nas empresas que adotam o capitalismo consciente, o propósito é colocado à frente dos lucros, tornando-se comprometidas a fazer o bem para todos os que se relacionarem de alguma maneira com elas. Melhor explicando, o conceito de empresa atualmente concebido já não se limita à mera transformação de bens colocados no mercado, mas também leva em conta a sua potencial disposição sócio-econômico-financeira como, por exemplo, a sua capacidade de geração de emprego, de forma a contribuir com o desenvolvimento socioeconômico da região, “influenciando, pois, de forma relevante, [...] as decisões locais de onde se encontra instalada” (MOTA, 2013, p. 17).

Nessa esteira, o capitalismo consciente apresenta-se como um modelo para os negócios que simultaneamente cria, para todas as partes interessadas, vários tipos de valor e bem-estar: financeiro, intelectual, físico, ecológico, social, cultural, emocional, ético e até mesmo espiritual. Para Mackey e Sisodia (2013, p. 35) “esse novo sistema operacional é muito mais harmônico com o *ethos* de nosso tempo e a essência de nosso ser em evolução”.

A prática do capitalismo consciente significa pensar o negócio com *consciência de seu propósito maior*, de seus impactos sobre o mundo e de suas relações com os diversos públicos e *stakeholders*, refletindo uma noção mais profunda sobre a sua razão de existir e como ele pode criar mais valor para toda a sociedade. Por outro lado, entende-se por empresa humanizada aquela que, voltada para seus funcionários e/ou para o ambiente, agrega outros valores que não somente a maximização do retorno para os acionistas. Ao contrário,

realiza ações que, no âmbito interno, promovem a melhoria na qualidade de vida e de trabalho, visam à construção de relações mais democráticas e justas, mitigam as desigualdades e diferenças de raça, sexo ou credo, além de contribuir para o desenvolvimento das pessoas sob os aspectos físico, emocional, intelectual e espiritual (VERGARA e BRANCO, 2001, p. 21).

As empresas humanizadas ou conscientes lançam sua visão sobre o ambiente, e, assim fazendo, suas ações são voltadas “à eliminação de

desequilíbrios ecológicos, à superação de injustiças sociais, ao apoio a atividades comunitárias, enfim, ao que se convencionou chamar de exercício da cidadania corporativa” (VERGARA e BRANCO, 2001, p. 22).

Seguindo a nova tendência, Singer (2004, p. 7) retrata o surgimento do “desenvolvimento solidário”, que ele conceitua como

um processo de fomento de novas forças produtivas e de instauração de novas relações de produção, de modo a promover um processo sustentável de crescimento econômico, que preserve a natureza e redistribua os frutos do crescimento a favor dos que se encontram marginalizados da produção social e da fruição dos resultados da mesma”.

Para o autor (SINGER, 2004, p. 7), a nova forma de produção se relaciona principalmente com a flexibilidade das pequenas e médias empresas (PMEs) que, mesmo sendo capitalistas, “oferecem aos trabalhadores oportunidades de participar de sua condução, criando um proletariado menos alienado que o da época do fordismo”.

Desta feita, tem-se que a crescente transformação do conceito capitalista explica também o surgimento de organizações produtivas, como os distritos industriais, que, descobertos inicialmente na Itália, porém existentes, em várias formas, em outros países também, combinam traços capitalistas com outros típicos da economia solidária. O exemplo italiano teve notável sucesso face aos desafios colocados pela reestruturação produtiva, o que atraiu a atenção de políticos e pesquisadores de todo o mundo, mostrando que um capitalismo com mais consciência é possível e, sobretudo, viável.

Singer (2004, p. 17) destaca que o êxito do modelo se deve principalmente à cooperação entre as empresas “embora só algumas empresas tenham acesso direto aos mercados finais – são as que dão o acabamento aos produtos – as que lhes fornecem insumos não se subordinam a elas, como é comum na economia capitalista”.

O trabalho humano sob a ótica do capitalismo consciente

Como visto nos itens anteriores, é inegável que a empresa e o modo de produção capitalista são decisivos para o desenvolvimento socioeconômico e para a promoção de liberdades pessoais e coletivas. De acordo

com o **Human Development Indices and Indicators 2018**⁶ (Relatório de Desenvolvimento Humano 2018), estudo anual que investiga a situação da população de 188 países a partir de três componentes: expectativa de vida, educação, e renda⁷, dos 112 países com IDH (Índice de Desenvolvimento Humano) alto ou muito alto, apenas nove : Espanha (26º lugar no *ranking*), Chipre (32º), Portugal (42º), Bulgária (51º), China (86º), Cuba (73º), Sri Lanka (76º), Venezuela (78º) e Moldávia (112º), se autodenominam não capitalistas. Os dados reforçam a ideia de que o capitalismo não é ruim ao desenvolvimento socioeconômico.

Igualmente inegável é que empresas são feitas de pessoas; o que significa dizer que a capacidade de empreender e promover progresso e desenvolvimento encontra raízes na *pessoa humana*.

Hoje já sabemos que os problemas mais importantes da Empresa não são os tecnológicos, e sim os antropológicos e sociológicos. O atual dirigente empresarial não é só um expert em estratégia; tem que ser, sobretudo, um humanista capaz de conhecer com profundidade e rigor os homens e as suas circunstâncias sociais (MIGLIACCIO FILHO, 1994 apud LLANO, 1990, p. 19).

Neste sentido, o conceito de sustentabilidade, ao qual faz-se referência no item anterior, jamais poderia limitar-se ao meio ambiente, constituindo o bem-estar das pessoas talvez o mais importante dos valores visados pelo capitalismo consciente.

Se uma empresa trabalha para garantir apenas o retorno do acionista, sem pensar na saúde de todo o sistema, a estratégia pode funcionar a curto, e até a médio prazo, dependendo de como ela lida com os outros fatores do ambiente competitivo. No entanto, a negligência às outras peças que fazem parte de todo esse sistema interdependente tende a gerar *feedbacks* negativos que acabam prejudicando os objetivos de longo prazo. Em outras palavras, “sem o consistente retorno em forma de satisfação dos clientes, felicidade e comprometimento da equipe e apoio da comu-

6 Disponível em <https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/library/idh/relatorios-de-desenvolvimento-humano/relatorio-do-desenvolvimento-humano-2018.html>

7 “The Human Development Index (HDI) is a composite index focusing on three basic dimensions of human development: the ability to lead a long and healthy life, measured by life expectancy at birth; the ability to acquire knowledge, measured by mean years of schooling and expected years of schooling; and the ability to achieve a decent standard of living, measured by gross national income per capita” (HUMAN DEVELOPMENT INDICES AND INDICATORS, 2018, p. 1).

nidade, os lucros de curto prazo se revelam insustentáveis ao longo do tempo” (MIGLIACCIO FILHO, 1994 apud LLANO, 1990).

Bendassolli (2007, p. 60), associando felicidade, trabalho e organizações no Brasil, destaca que, para algumas pessoas, felicidade e trabalho não tem relação alguma,

[...] sendo antes contraditórias: feliz é quem não precisa trabalhar. Contudo, há aqui claramente um paradoxo, talvez típico da cultura brasileira: ao mesmo tempo em que as pessoas desejam o trabalho quando não o têm, elas diminuem seu valor quando empregadas. A angústia de ser desempregado só se iguala à angústia de ter um patrão.

Todos anseiam por significado e propósito na vida, e alguns os encontram no trabalho. Se é certo que “as organizações não são lugares para se encontrar a felicidade. Enquanto instituições, são conservadoras: não podem oferecer mais do que um contrato de troca” (BENDASSOLLI, 2007, p. 61), também é correto afirmar que parte dela depende sim do trabalho.

A satisfação em desempenhar o trabalho no dia a dia, com dedicação e entusiasmo, e sentir-se valorizado mediante boa remuneração, em um ambiente sadio, realizando-se com as tarefas a serem desempenhadas, remete a um ótimo conceito de felicidade, ainda que se trate de um sentimento abstrato, e, para muitos, intangível. Assim, o trabalho exerce grande influência no estado emocional e bem-estar da vida do ser humano. Isto se deve ao fato de que as pessoas passam a maior parte do tempo no trabalho, no convívio com seus colegas, enfrentando fatores positivos e negativos que impactam diretamente a felicidade e satisfação.

Em sentido inverso, porém na mesma proporção, encontra-se o sofrimento no trabalho, que, uma vez existente, pode acometer o trabalhador de várias doenças psicossomáticas, transformando a vida deste e de sua família, a ponto de serem consideradas tais patologias questão de saúde pública⁸.

8 A Lei nº. 8080/90 prevê que a colaboração na proteção do meio ambiente do trabalho é um dos objetivos do Sistema Único de Saúde. O Art. 15 prescreve que a elaboração de normas técnicas e estabelecimento de padrões de qualidade para promoção da saúde do trabalhador é dever não somente da União, com também dos Estados e Municípios, em seu âmbito administrativo. Ou seja, a promoção de saúde no ambiente de trabalho é dever de todas as esferas públicas, independentemente da localidade.

Christophe Dejours, psiquiatra francês especialista em Medicina do Trabalho, e considerado pai da psicodinâmica do trabalho foi pioneiro nos estudos sobre a relação entre trabalho e saúde mental. Segundo sua teoria, quando o trabalho é fonte de sofrimento, se torna responsável por possíveis descompensações psicossomáticas, levando o trabalhador ao adoecimento físico e, conseqüentemente, ao absenteísmo e à segregação no meio familiar e social. Dejours destaca também que a origem do sofrimento, por sua vez, tem suas raízes na história particular de toda pessoa, mas que repercute naquilo que ele chama de “teatro do trabalho”, ao entrar numa relação laboral. Quando o ambiente de trabalho, ou o que ele chama de “teatro do trabalho”, é desfavorável, nele considerado os seus “personagens” (colegas, superiores hierárquicos e patrão), “enredo” (a estrutura de poder e hierarquia, preconceitos, valores), “cenário” (o macroambiente, o desemprego, a instabilidade, necessidade de manter-se empregado), “espectadores” (família, amigos, adversários), o que se verifica, quase que invariavelmente, é um terrível incômodo e sofrimento psíquico (RODRIGUES, ALVARO e RONDINA, 2006).

Logo, ainda que os conceitos de felicidade e satisfação, ou ainda, de sofrimento remetam a uma ideia de subjetividade e particularidade de cada indivíduo, considerando-se a importância que o trabalho possui na vida do ser humano e, sobretudo, nas possibilidades de gerar ou não a felicidade e o bem-estar, discute-se também a responsabilidade das empresas, dentro de um conceito de capitalismo consciente e empresa humanizada, em proporcionar melhores condições individuais e sociais na vida das pessoas dos trabalhadores. Para Mackey e Sisodia (2013, p. 92),

[...] no século 21, o anseio geral, especialmente entre as pessoas com melhor formação e renda, é trabalhar por mais do que pagamento no fim do mês. Aspira-se a um trabalho que seja estimulante e agradável e que tenha significado: a ideia é fazer a diferença para tornar o mundo um lugar melhor.

Os autores observam ainda que de acordo com um estudo conduzido em 2011 pelo Instituto Gallup, sobre a felicidade humana, realizado em 155 países, o principal fator para alguém ser feliz não é a riqueza, pois a partir de certo nível, o acúmulo de bens materiais não exerce efeito nenhum. Tampouco a saúde ou as relações familiares. O fator apontado como número um para uma vida considerada feliz para os entrevistados

foi “um bom trabalho”, assim definido como aquele que tenha significado e seja reconhecido pelos colegas (MACKEY e SISODIA, 2013).

Outro importante ponto a se considerar é que a pessoa do trabalhador também é o consumidor dos bens à disposição no mercado, de modo que a valorização do trabalho humano interessa a toda a sociedade, sobretudo, pelo duplo papel que o trabalhador exerce: de ser quem realmente produz riqueza, e também o destinatário desses bens, o que empurra a economia, e conseqüentemente a própria sociedade.

A valorização do trabalho humano, esclareça-se, não somente importa em criar medidas de proteção ao trabalhador, como foi destacado nos Estados Sociais. [...], o grande avanço do significado do conceito que se deu no último século foi no sentido de se admitir o trabalho (e o trabalhador) como principal agente de transformação da economia e meio de inserção social, por isso, não pode ser excluído do debate relativo às mudanças das estruturas de uma sociedade. Assim, o capital deixa de ser o centro dos estudos econômicos, devendo voltar-se para o aspecto, talvez subjetivo, da força produtiva humana (MORAES e OLIVEIRA, 2007 apud BOCORNY, 2003, pp. 74-75).

Destaca-se, assim, que no exercício da sua função social, a empresa consciente encontra na valorização do trabalho humano seu mote mais louvável. A Carta Política de 1988, ao erigir o princípio da valorização do trabalho humano ao patamar de um dos fundamentos da ordem econômica nacional, posiciona-o no mesmo grau de importância da livre iniciativa (Art. 170 da Constituição Federal), que consiste na liberdade da atividade empresarial. Essa mesma estreiteza é revelada quando ambos são consagrados fundamentos da República (Inciso III, do Artigo 1º, da Constituição Federal), o que se dá justamente em razão da relevância social que eles carregam.

Como bem observa Elias Kallás Filho, citado por Mota (2013, p. 48): quando mencionados, a Constituição Federal não faz menção simplesmente ao trabalho e à livre-iniciativa, mas aos *valores sociais* que neles se incorporam, de modo que, “a Constituição, sem ser socializante, faz opção por um modelo econômico capitalista livre-concorrencial que busca, por meio da liberdade de iniciativa e do trabalho, enquanto atividades socialmente úteis, promover o bem-estar e a justiça social”.

Por certo, o trabalho humano não pode ser concebido como mera mercadoria de troca pela sobrevivência ou subsistência, pois assim su-

cedendo, a sociedade capitalista aniquila valores que dignificam o ser humano no contexto social, psicológico e cultural, o que contraria diametralmente o conceito de justiça social preconizado na Constituição Federal como um dos pilares da Ordem Econômica. Sob tal ótica, aliás, é que a Constituição da OIT (Organização Internacional do Trabalho), aprovada pela Declaração da Filadélfia, em 1944, e ratificada pelo Brasil em 1948, inscreve, como um dos princípios fundamentais da Organização a noção de que o trabalho não é uma mercadoria e, portanto, não deve ser encarado como tal.

A valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, neste contexto, devem conviver harmonicamente, expressando a compatibilização entre a atividade empresarial e o trabalho, não só em virtude da necessidade de consciência social, mas por exigência da própria sociedade, estampada no texto constitucional. Assim, o exercício da função social da empresa nas relações de trabalho, expressa na valorização do trabalho humano, com a melhoria constante da sua condição social encontra amparo nas diversas vertentes que desaguam no desenvolvimento econômico, em face da “importância que o trabalho representa não apenas para o alcance lucrativo da atividade empresarial, mas, como direito fundamental e, assim, um dos sustentáculos da República e de sua ordem econômica” (MOTA, 2013, p. 48).

A valorização do trabalho humano e a competitividade da empresa

Na era da Revolução Industrial, as novas organizações de trabalho promoveram uma espécie de mecanização do homem, fragmentando as partes de cada tarefa, assim tornando a participação ativa e pensante do funcionário nos processos de produção quase que nula. Apesar disso, pouco se preocupavam os capitalistas em buscar formas de promover a satisfação do trabalhador, já que entendiam que punições e recompensas eram as formas mais eficazes de aumentar a produtividade. Neitzke et Al. (2018), citando Iannone, comentam que, na época, embora não constituísse regra, “chicotear crianças como punição era bastante comum” (IANNONE, 1995, p. 65 apud NEITZKE et Al., 2018, p. 156).

Na história que se segue, verifica-se uma maior preocupação com a condição social do trabalhador, de forma que questões relacionadas à qualidade de vida no trabalho começaram a ser concebidas com maior

atenção. Maio (2016, p. 4) adverte que a felicidade no ambiente de trabalho gera resultados significativos em termos de produtividade, motivo pelo qual as empresas estão cada vez dando mais atenção à felicidade organizacional e ao bem-estar dos seus empregados.

Considerados todos os aspectos físicos e psicológicos que compõem o meio ambiente laboral, a sustentabilidade é visualizada como uma forma de afastar os fatores de risco à saúde e à segurança do trabalhador e um meio de aumentar sua qualidade de vida. Os resultados obtidos com um meio ambiente laboral sustentável são de bem-estar e qualidade de vida do trabalhador, valorização do trabalho humano e a concretização do valor jurídico constitucional e social da dignidade humana. Para Mackey e Sisodia (2013, p. 95):

Quando encontram significado e prazer no trabalho, os membros da equipe passam a se nutrir da mais poderosa motivação intrínseca. Para tanto, as empresas devem primeiro garantir a contratação das pessoas certas para o trabalho certo. Isso significa selecionar gente talentosa e capaz, mas também pessoalmente comprometida com suas tarefas e com o propósito corporativo. As companhias devem ainda redesenhar o trabalho para torná-lo mais significativo, ou seja, é preciso abrir oportunidades para que as pessoas cresçam e desenvolvam maestria em determinada área. Finalmente, faz-se necessário capacitar as pessoas para que tenham mais autonomia. Esses três elementos – propósito, maestria e autonomia –, combinados, levam a altos níveis de motivação intrínseca, que é a chave para a criatividade. A dedicação, o desempenho e a satisfação.

De acordo com Hajoj, Frota e Luz (2015), citando Chiavenato (2005), quando o indivíduo é admitido na empresa, ele leva consigo suas necessidades e também, as expectativas quanto ao reconhecimento de seus esforços para atingir a provável realização pessoal. Assim, cada organização deve buscar medidas e estratégias que motivem o pessoal, como a geração de programas de incentivo ao desenvolvimento pessoal e profissional, por exemplo, já que empregados motivados e valorizados tendem a produzir mais.

Que empregados felizes são mais engajados, mais criativos e mais colaborativos, isto é indiscutível. Também já foi visto no item anterior que a felicidade é variável de acordo com fatores extrínsecos ao ambiente laboral, como condições pessoais e expectativas individuais. Qual o papel da empresa então, na geração de satisfação do empregado com vistas ao

aumento da produtividade? Em outras palavras, como pode a empresa promover a motivação do seu pessoal de forma a impactar positivamente na lucratividade e competitividade? A resposta está na valorização do trabalho humano, ou da pessoa do trabalhador. Valorizar a pessoa do trabalhador, entretanto, nem sempre significa proporcionar altos salários, mas, antes de tudo, conceder outros benefícios, ou ainda, oferecer um ambiente de trabalho sadio e harmonioso; investindo ainda na educação dos empregados, por meio de treinamentos voltados a aumentar o potencial da pessoa do trabalhador. Cirino (2014, p. 102) enfatiza que

A sustentabilidade no meio ambiente laboral vai além de cumprir os direitos garantidos pela legislação. É necessário investir no desenvolvimento pessoal e profissional, assim como oferecer sucessivas melhorias nas condições de trabalho. Entre as medidas que podem ser empreendidas, destacam-se: contratação de portadores de deficiências e readaptação de empregados portadores de patologias; treinamentos e reciclagem de trabalhadores; benefícios e incentivos salariais; moradia e acesso ao trabalho; saúde e lazer do trabalhador, participação na vida da empresa, entre outros.

Com efeito, valorizar o trabalho humano significa proporcionar ao ser humano um ofício do qual se orgulhe, se deleite, de forma que o trabalhador realmente se sinta feliz, animado e motivado ao iniciar uma jornada de trabalho, e satisfeito ao encerra-la. Valorizar o trabalho, então, significa, sobretudo, valorizar a *pessoa humana do trabalhador*, oportunizando o exercício de uma atividade capaz de conduzi-la à realização pessoal.

Vergara et Al. (2001) citando Botelho e Boechat (1998) mencionam o caso da Cerâmica Portobello, empresa catarinense do setor de pisos e revestimentos, que tem investido na melhoria da qualidade de vida dos seus funcionários e na valorização da cidade onde está situada, por meio do projeto Alamandas, em que, com a doação do terreno pela empresa, a construção da infraestrutura pela prefeitura local, e recursos viabilizados pelo crédito associativo da Caixa Econômica Federal, possibilita o acesso à casa própria para muitos de seus empregados, com prestações mensais menores do que o aluguel que até então pagavam.

Seguindo o mesmo caminho, outras organizações começam a desenvolver ações sociais visando a melhoria da qualidade de vida no trabalho (e fora dele), o que faz surgir uma nova cultura empresarial. Este novo pensamento parte da compreensão de que o trabalho não pode ser

dissociado da vida pessoal do trabalhador, e promover benefícios que vão além do ambiente laboral, há ganhos de produtividade com uma equipe muito mais motivada, e muito mais comprometida com o alcance dos resultados almejados. Além disso, medidas como a acima citada, além de reduzir a rotatividade e o absenteísmo, proporciona à empresa a seleção dos melhores trabalhadores disponíveis no mercado, já que fazer parte do quadro de funcionários de corporações passa a ser o desejo de muitos dos profissionais. Assim, empreendedores e gestores estão se dando conta, cada vez mais, que investir no capital humano deixou, há muito, de compor a coluna de “gastos” da planilha contábil.

A propósito, conforme trabalho científico realizado por Damasceno (2017), a contabilidade tradicional costuma, ainda nos dias atuais, considerar os recursos humanos, incluindo os custos com seleção, recrutamento, treinamento e formação por exemplo, como **despesa**, o que causa perda no valor econômico nas planilhas contábeis. Contrapondo esta lógica, surgiu a teoria da “contabilidade de recursos humanos”, que possui uma visão diferente em relação àquela proposta pela contabilidade tradicional, defendendo que os recursos humanos não podem ser considerados gastos, mas sim um investimento, já que o homem é o maior responsável por gerar ativos financeiros nas organizações.

Damasceno (2017) aponta que o conhecimento humano é a principal fonte geradora de ativos econômicos capazes de impactar todos os *stakeholders*. Com a intenção de medir o conhecimento como um ativo financeiro, nasceu a Contabilidade de Recursos Humanos, que tem como objetivo “[...] identificar, medir e classificar informações para avaliar os custos em recursos humanos e contabilizar seus valores Damasceno (2017, p. 11)”. Assim, a valorização do trabalho humano, seja por meio de aumento salarial, implementação de maiores benefícios, ou criação de melhores oportunidades dentro da empresa, é considerada medida de estratégia de ganhos contábeis.

Por outro lado, estratégias como a redução de postos de trabalho, por exemplo, podem até aumentar a produtividade a curto prazo, mas tendem a trazer, por outro lado, consequências negativas a longo prazo. Chang (2013, p. 29) refere que

Um menor número de funcionários significa um aumento da intensidade do trabalho, o que deixa os trabalhadores cansados e mais propensos a cometer erros, diminuindo a qualidade dos pro-

ditos e, portanto, a reputação da empresa. Mais importante ainda, a crescente insegurança, oriunda da constante ameaça de demissões, desestimula os trabalhadores, fazendo com que não desejem investir na aquisição de habilidades específicas ligadas à empresa, desgastando o potencial produtivo da empresa.

Já, de acordo com estudo feito por Zanela (2016), os motivos que acarretam felicidade ao universo de trabalhadores pesquisados foram, em primeiro lugar, a oportunidade de desenvolvimento e crescimento, e, em último, o salário, corroborando a tese de que “sentir-se valorizado” é o principal fator de felicidade e satisfação no ambiente de trabalho.

Echeverria et Al. (2012), citando Chiavenato (2010), fazem um importante paralelo entre os termos utilizados para denominar as pessoas no ambiente de trabalho, e o valor que as empresas atribuem a elas. De acordo com os autores (ECHEVERRIA et Al. 2012, apud CHIAVENATO, 2010, p. 112):

As organizações funcionam por meio das pessoas, que delas fazem parte e que decidem e agem em seu nome. Vários termos são utilizados para definir pessoas que trabalham nas organizações. Esses termos definem como as organizações encaram as pessoas. Elas são chamadas de funcionários, empregados, pessoal, trabalhadores, operários quando as organizações as tratam como tal. Ou podem ser chamadas de recursos humanos, colaboradores, associados, se as organizações as tratam dessa maneira. Ou ainda talento humano, capital humano, capital intelectual se as pessoas têm um valor maior para as organizações. Muitas organizações ainda classificam seus funcionários em mensalistas e horistas para separar o pessoal que trabalha nos escritórios e nas fabricas, respectivamente. Outras ainda cometem o absurdo de chamá-los de Mão-de-obra direta e indireta. E outras vão mais além: chamam-nos de pessoal produtivo e improdutivo. A maneira como as organizações denominam as pessoas que nelas trabalham tem um significado importante: essa denominação sinaliza claramente qual é o papel e o valor que elas atribuem às pessoas. Cada organização tem uma ideologia própria a respeito do papel das pessoas na tarefa organizacional. A denominação dada às pessoas pode refletir qual o papel que a organização confere a elas.

No novo contexto empresarial, o trabalho alienado já não encontra mais espaço, nem o trabalho somente pelo retorno financeiro. O profissional que busca realização no trabalho não vê somente o dinheiro como valor absoluto, como único fator responsável pelo seu sucesso. Ao

contrário, procura organizações onde possa desenvolver suas habilidades, que proporciona ambiente saudável e onde seja possível seguir um propósito que equilibra trabalho e vida pessoal. Assim, o dinheiro (contraprestação pelo serviço) torna-se somente um dos itens motivadores para o profissional de hoje.

A par dessa evidência, o argumento de que o trabalho deve gerar lucro à empresa, para que esta não vá à ruína e assim seja mantido aquele posto de trabalho, e conseqüentemente, aquele emprego, já não motiva, tampouco impulsiona mais os funcionários. O sistema de punição e recompensa também está excluído nesse novo paradigma. As pessoas buscam muito mais do que isso: realização e felicidade, o que invariavelmente passa pelo sentimento de valorização e de reconhecimento perante a empresa, como algo além de uma simples peça necessária à engrenagem; mas como um ser-humano dotado de dignidade e valor. Conforme menciona Cirino (2014, p. 102), “assegurar condições dignas de trabalho, além de corresponder a padrões éticos essenciais, contribui decisivamente para a conquista de novos mercados e consumidores, fatores cruciais para o sucesso em um mercado cada vez mais competitivo e globalizado”.

Assim, hábitos simples, como o cumprimento da legislação trabalhista, pagamento em dia dos salários, manutenção de ambiente livre de agentes insalubres (inclusive psíquicos), é o mínimo que se pode esperar de uma empresa consciente, humanizada e que valoriza o trabalho humano. No mesmo raciocínio, não há como esperar que uma empresa que sequer cumpre com suas obrigações legais possa competir com sustentabilidade no mercado, já que o valor dado ao seu capital humano é quase nulo.

Mas, as empresas conscientes podem muito mais! Distribuição de lucros e resultados, por exemplo, que não fazem parte do rol de obrigações legais, é uma ótima forma de demonstrar valorização àqueles que contribuíram para os resultados financeiros. Assim, muito mais do que valorizar o trabalho humano como expressão da função social ou da integração máxima dos *stakeholders*, é preciso compreender que investimentos no capital humano representam diminuição de despesas futuras e também, em certa medida, maximização dos lucros, já que trabalhadores valorizados são potentes molas propulsoras da competitividade e lucratividade no ambiente capitalista.

Por outro lado, quando se pensa em cumprimento da sua função social, da compatibilização da liberdade da atividade empresarial com

a valorização social, assegurando a dignidade do trabalhador e contribuindo para o alcance da justiça social, o discurso da “modernização da legislação trabalhista”, por meio da precarização de direitos, se mostra incoerente. Neste sentido, Cirino (2014, p. 95), citando Corrêa e Medeiros (2003, p. 156), lembra que

[...] uma empresa somente deve ser considerada socialmente responsável quando vai além da obrigação de respeitar as leis, pagar tributos e observar as condições adequadas de segurança e saúde para os trabalhadores. A obrigação social corresponde, portanto, aquilo que a empresa faz pelo social em vista de uma previsão legal. Já a responsabilidade social pressupõe que a empresa considere as metas econômicas e sociais nas suas decisões e vá além dos limites da legislação. Assim, a implementação de práticas sustentáveis no meio ambiente laboral precisa vencer os desafios de propostas flexibilizadoras dos direitos trabalhistas e a precarização das relações de trabalho, que beneficiam unicamente os empresários, à custa de repercussões sociais negativas para os trabalhadores.

Mostra-se urgente a conscientização da sociedade capitalista para a humanização das relações de trabalho. Já não há mais espaço para pensar em sustentabilidade sem que a dignidade do trabalhador esteja no primeiro escalão dos objetivos empresariais. O apoio e o incentivo à flexibilização de direitos trabalhistas e precarização cada vez maior das condições de vida e de trabalho não se coadunam com o modelo de progresso social e econômico sustentável, pelo qual a sociedade clama.

Considerações finais

Por meio da presente pesquisa foi possível concluir que a mudança do paradigma do lucro a qualquer custo já não impera soberano no mundo capitalista. Existem inúmeros exemplos de empresas que, preocupadas com as questões que envolvem toda a sociedade, tem buscado formas de lucrar sem perder seus valores sociais. Tais empresas tem a consciência de que o futuro do sistema depende do grau de sustentabilidade.

Foram encontradas, nas doutrinas do Capitalismo Consciente, Empresas Humanizadas, Capitalismo Solidário, Capitalismo Sustentável e do Capitalismo do Valor Compartilhado, ideias de boas práticas no mundo do trabalho, direcionando as empresas às novas necessidades da sociedade, especialmente no que se refere à valorização do trabalho

humano. Tais teorias se revelaram importantes fontes de ideias para a solução do problema de pesquisa apontado na introdução.

Foi feita uma análise histórica dos institutos que permeiam o capitalismo desde o seu nascedouro, chegando até os dias de hoje, na intenção de traçar um paralelo axiológico destes mesmos institutos. A pesquisa permitiu concluir que do seu surgimento até os avanços tecnológicos do sistema capitalista atual, os institutos que lhe dão identidade, quais sejam, a busca pelo lucro, livre iniciativa e a propriedade privada dos meios de produção, jamais mudaram. No entanto, o mesmo não se pode dizer do valor atribuído a tais institutos, já que a sociedade tem exigido, e o Estado tem positivado, que o capital cumpra seu papel social, o que se traduz, especialmente, em normas que impõe à empresa que atue com vistas à concorrência leal, à defesa do consumidor e do meio ambiente, à redução das desigualdades regionais e sociais, à busca do pleno emprego e à valorização da pessoa do trabalhador.

Foi identificado o surgimento de teorias como *capitalismo consciente*, *empresas humanizadas*, *capitalismo sustentável* em contraposição ao pensamento tradicional sobre o capitalismo, que, atribuindo ao lucro o seu principal objetivo, desumaniza as relações laborais, e transforma a pessoa humana em “mercadoria”. Foi demonstrado que a transformação no “pensar o sistema capitalista” explica também o surgimento de organizações produtivas sustentáveis que, sem perder o foco na lucratividade e competitividade, atuam de maneira sustentável, combinando traços capitalistas com outros típicos da economia solidária, mostrando que um capitalismo com mais consciência é possível e, sobretudo, viável.

Verificou-se ainda que a empresa e o modo de produção capitalista são decisivos para o desenvolvimento socioeconômico e para a promoção de liberdades pessoais e coletivas. Porém, fenômenos como a globalização, e a reestruturação do modo de produção causada pela participação do capital financeiro no mundo dos negócios, o ser humano passou a ser cada vez menos considerado prioridade, o que contribuiu para a perda de unidade do trabalho, e de integração, reconhecimento e dignificação do homem por meio do trabalho.

O estudo permitiu verificar também que o trabalho exerce grande influência no estado emocional e bem-estar da vida do ser humano, e na mesma proporção, o sofrimento no trabalho pode acometer o trabalhador de várias doenças psicossomáticas, o que chega a ser considerado questão

de saúde pública. Quando questões desta magnitude são negligenciadas, a sociedade capitalista aniquila valores que dignificam o ser humano no contexto social, psicológico e cultural, o que contraria diametralmente o conceito de justiça social preconizado na Constituição Federal. Neste contexto, a pesquisa denota a urgente necessidade da convivência harmônica entre a livre iniciativa e a dignidade do trabalhador, por exigência da própria sociedade, a qual é traduzida no texto constitucional.

A pesquisa permitiu constatar que, quando a empresa adota práticas sustentáveis no meio ambiente laboral, ela não apenas cumpre seu papel social, mas lucra diretamente com isso, pois os trabalhadores, individualmente valorizados como seres humanos, constituem equipes mais motivadas e produtivas, proporcionando, inexoravelmente, o sucesso empresarial. Assim, a sustentabilidade no meio ambiente laboral, com base na valorização do trabalho humano, propicia ganhos positivos para as empresas que, além de contar com trabalhadores mais empenhados e qualificados, passam a ser valorizadas pela sociedade, garantindo a sustentabilidade econômica da própria organização.

Por fim, o estudo levou à constatação da iminente necessidade de conscientização da sociedade capitalista para o premente abismo para o qual caminha, se não houver uma humanização das relações de trabalho. É preciso, sobretudo, alertar para o fato de que o apoio e o incentivo à flexibilização de direitos e precarização das condições de vida e de trabalho são práticas que se afastam totalmente do modelo de progresso socioeconômico sustentável, exigido pela sociedade.

Referências

BENDASSOLLI, P. F. Felicidade e Trabalho. **GV Executivo**, v. 6, n. 4, pp. 57-61, 2007.

BOCORNY, L R. **A valorização do trabalho humano no Estado Democrático de Direito**. Porto Alegre: SAFE, 2003.

CHANG, H.-J. **Economia: modo de usar**. São Paulo: Editora Schwarcz, 2014.

_____. **23 Coisas que não nos contaram sobre o capitalismo**. São Paulo: Cultrix, 2013.

CHAVES, V. F. A empresa do século XXI: criando valor compartilhado em tempos de um capitalismo consciente. **Argumentum - Revista de Direito**, n. 15, pp. 21-45, 2014.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CIRINO, S. M. Sustentabilidade no meio ambiente de trabalho: um novo paradigma para a valorização do trabalho humano. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 3, n. 28, pp. 85-108, 2014.

CORAZZA G. Estado e liberalismo em Adam Smith. **Ensaio FEE**, v. 5, n. 2, pp. 75-94, 1984.

DAMASCENO, C. A. M. **Contabilidade de recursos humanos: uma análise do capital humano como vantagem competitiva**. [Trabalho de Conclusão de Curso]. Cabedelo: IESP, 2017.

ECHEVERRIA, E. L.; SILVA; S. M. E.; CREPALDI, M. L. S.; SIQUEIRA, D. M. R. Gestão do conhecimento e valorização do capital humano nas organizações. **Revista FAIPE**, v. 2, n. 2, pp. 1-8, 2012.

HAJOJ, I.; FROTA, C.; LUZ, I. Felicidade, engajamento e motivação: fatores que aumentam a produtividade. In: **XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão**, Rio de Janeiro, 2015.

LLANO, C. El trabajo directivo y el trabajo operativo en la empresa. In: LANNON, C. et Al. **La vertiente humana del trabajo en la empresa**. Madrid: Rialp, 1990.

MACKEY, J.; SISODIA, R. **Capitalismo consciente: como liberar o espírito heroico dos negócios**. São Paulo: HSM Editora, 2013.

MAIO, T. L. **A felicidade no trabalho: o impacto na gestão das organizações**. [Dissertação de Mestrado]. Lisboa: ISG, 2016.

MORAES, D. B.; OLIVEIRA, L. J. Aspectos sobre valorização do trabalho humano. **Argumentum - Revista de Direito**, n. 7, pp. 71-85, 2007.

MOTA, P. H. **Função social da empresa e valorização do trabalho humano em face da demissão coletiva: o papel da negociação coletiva de trabalho.** [Dissertação de Mestrado]. Pouso Alegre: Faculdade de Direito do Sul de Minas, 2013.

NEITZKE, A. C. S.; MORAIS, K. R.; TRINDADE, M. C.; LEITÃO, W. A. P. Satisfação no ambiente de trabalho: desafio para o administrador de empresas do século XXI. **Revista Saberes UNIJIPA**, v. 9, n. 2, pp. 154-165, 2018.

PAIVA, C. Á. N.; CUNHA, A. M. **Noções de Economia.** Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2008.

RODRIGUES, P. F.; ALVARO, A. L. T.; RONDINA, R. Sofrimento no trabalho na visão de Dejours. **Revista Científica Eletrônica de Psicologia**, Ano IV, n. 7, sp., 2006.

SINGER, P. Desenvolvimento capitalista e desenvolvimento solidário. **Estudos Avançados**, v. 18, n. 51, pp. 7-22, 2004.

VERGARA, S. C.; BRANCO, P. D. Empresa humanizada: a organização necessária e possível. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 2, pp. 20-30, 2001.

ZANELLA, G. Felicidade no trabalho: fatores influenciadores no desempenho organizacional e operacional. **Unoesc & Ciência - ACSA**, v. 7, n. 1, pp. 59-66, 2016.

A RELAÇÃO ENTRE EDUCAÇÃO, DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

Roberto Carlos Duarte
Naira Lisboa Franzoi

Introdução

O artigo analisa a relação entre escolaridade, crescimento e desenvolvimento econômico e mercado de trabalho, buscando compreender os debates teóricos em torno do tema. No plano empírico focou a relação entre escolaridade, ingresso no mercado de trabalho e melhoria na renda dos trabalhadores, a partir de dados da RAIS e da PNAD contínua. Os estudos teóricos contemplaram: os conceitos de crescimento e desenvolvimento econômico; a Teoria do Capital Humano e os estudos que a criticam; e, dentre eles, a Teoria da Segmentação dos Mercados. O papel da educação, tanto para o crescimento econômico, quanto para o benefício individual dos trabalhadores, tem sido objeto de atenção em diferentes âmbitos.

Quanto ao primeiro, há um debate sobre o quanto a Educação contribui para o crescimento de diversas formas. Uma delas é por meio da melhoria da qualidade da força de trabalho que, mais capacitada, estará mais apta para absorver, reproduzir e desenvolver tecnologias, tornando-se, portanto, mais produtiva (MILTONS e MICHELON, 2008, p. 1).

Quanto ao benefício para os trabalhadores, em particular, as notícias expostas na mídia apontam em duas direções opostas: tanto que, no Brasil, muitas vagas deixam de ser preenchidas devido à falta de qualificação dos candidatos, quanto que há profissionais qualificados que não conseguem colocação no mercado, pela inexistência de vagas nas suas respectivas áreas. Os estudos sobre o tema enfatizam uma ou outra dessas posições, de acordo com a vertente à qual se filiam, e o mesmo acontece com cada governo que assume o poder, que formula novas políticas no plano da educação/qualificação profissional enfatizando uma ou outra posição.

Na primeira parte, apresenta-se o debate teórico em torno desses temas, começando pelos conceitos de crescimento e desenvolvimento econômico, examinando-se, em seguida, a relação entre educação e crescimento ou desenvolvimento econômico, em perspectiva histórica e na contemporaneidade. Logo a seguir apresentam-se as Teorias do Capital Humano, as críticas a ela, e da Segmentação de Mercados. Na segunda parte, faz-se a análise dos dados secundários, e apresenta-se o resultado do estudo, apontando-se a relação existente entre educação e mercado de trabalho. Nas considerações finais, retomam-se as ideias principais do texto.

A importância da Educação para o crescimento e/ou desenvolvimento econômico

Não há dúvida de que a Educação é muito importante, não só para a melhoria da renda dos trabalhadores, mas também para o crescimento pessoal e para a melhoria das condições de vida como um todo. Sobre a ênfase dada a cada um desses aspectos é que divergem os estudiosos. Para compreender esse debate, faz-se necessário, inicialmente, demarcar as diferenças existentes entre desenvolvimento e crescimento econômico. Esses dois termos, embora pareçam ter o mesmo significado, não são sinônimos.

Crescimento e desenvolvimento econômico

Crescimento econômico não se confunde com desenvolvimento econômico. Este é mais abrangente que aquele. Na definição de Menequin (2008, p. 110), fica clara a diferença: “O crescimento econômico é caracterizado pela variação positiva do PIB. Pode acontecer de um país crescer, mas não ter desenvolvimento econômico, ou seja, o crescimento não se reflete em melhoria de qualidade de vida para toda a população”.

Para o referido autor, a acumulação de capital, a formação do capital humano, a acumulação de conhecimento, a geração de novas tecnologias e o incremento da produtividade favorecem o crescimento econômico (MENEQUIN, 2008). Mas isto não seria suficiente para haver desenvolvimento econômico, pois é necessário que haja melhoria na qualidade de vida das pessoas.

Já para Bresser-Pereira (2006), desenvolvimento econômico é visto como resultado de uma revolução capitalista, é um processo de acu-

mulação de capital, por meio do qual ocorre aumento da produtividade e, conseqüentemente, dos salários e padrões de consumo de uma determinada sociedade. Assim, o desenvolvimento econômico ocorre com a melhoria técnica dos trabalhadores, sob o ponto de vista da oferta, e, pela acumulação de capital e criação de emprego, do lado da demanda. O desenvolvimento econômico é um processo no qual ocorre um aumento no capital humano ou, em outras palavras, um aumento nos níveis de educação dos trabalhadores que são transferidos para setores tecnológicos que pagam melhores salários (BRESSER-PEREIRA, 2006). Dessa forma, para Bresser Pereira, o desenvolvimento econômico envolveria aumento nos níveis de educação e, conseqüentemente, dos níveis salariais dos trabalhadores. Está relacionado não só ao crescimento econômico, mas também à melhoria da qualidade de vida da população. Note-se que o autor tem como pressuposto a sociedade capitalista.

Outros economistas, embora não compartilhem tal pressuposto, convergem nesta questão. Defendem que há uma inversão na forma corrente como é feito o debate. Para César Benjamin, por exemplo, o crescimento e o desenvolvimento econômico deveriam ser vistos como meio para a melhoria da Educação, e não o contrário (BENJAMIN, 2001). Neste sentido, Benjamin (2001) destaca que nas sociedades civilizadas, a Educação é tratada como um direito subjetivo, e não como um meio de inserção das pessoas no mercado de trabalho.

Educação e desenvolvimento econômico no Brasil

Para além das divergências sobre o que é causa, o que é efeito, é possível afirmar que há uma relação intrínseca entre desenvolvimento econômico e escolaridade. Para se entender essa relação, primeiramente é preciso entender-se a formação do sistema educacional brasileiro. A esse respeito, o Brasil apresenta um retardo em relação não só aos países centrais, mas também em relação a seus vizinhos latino americanos (BENJAMIN, 2001). Isso explica em parte por que o Brasil até hoje não conseguiu alcançar-se ao nível dos países mais desenvolvidos no que diz respeito à Educação. Faz-se a seguir um breve histórico da formação do sistema educacional brasileiro e da relação entre Educação e Desenvolvimento Econômico no curso da história do Brasil. Mas antes, é importante, também, fazer-se algumas considerações sobre a formação do mercado de trabalho brasileiro.

Durante o período colonial não havia um mercado de trabalho no Brasil, mas sim um “mercado no sentido de troca, de circulação de mercadoria, não se dispunha de uma economia de mercado dotada de dinâmica própria” (BARBOSA, 2003, p. 31). O mercado de trabalho no Brasil teve início após a abolição da escravidão, porque um mercado de trabalho somente existe quando o trabalhador vende a sua força de trabalho, quando se relaciona com sua força de trabalho como sua propriedade (BARBOSA, 2003). Do período colonial até 1888, a economia brasileira baseava-se na escravidão e, estava organizada em torno da produção de café, açúcar e algodão para o mercado europeu, e “pelo menos até a década de 1850, não existiam formas alternativas de organização desta produção além daquela apoiada no trabalho escravo” (THEODORO, 2005, p. 92).

A consolidação do mercado de trabalho no Brasil se deu na década de 1930, quando teve início no país um crescimento econômico elevado que perdurou até a década de 1980.

Atualmente, o mercado de trabalho brasileiro é formado, basicamente, de trabalhadores que possuem nível de escolaridade até o ensino médio, conforme se verá mais adiante, na Tabela 1 referente aos anos de 2016 a 2018.

A relação entre Educação e Desenvolvimento no contexto histórico brasileiro

César Benjamin ressalta que:

O Brasil não acompanhou nenhum processo de criação de sistemas de educação de massas, tal como ocorreu na Europa do século XIX. O Brasil Colônia nunca teve uma universidade, o que contrasta com a colonização espanhola no resto da América, pois as universidades de Lima e do México foram criadas em 1550. Na época colonial, a elite brasileira estudava em Coimbra, e o único grupo que disseminou um pouco de educação no país foram os jesuítas, que foram expulsos do Brasil em 1750. O país permaneceu até o século XIX sem um sistema de educação de massas, porque não fazia sentido pensar em tal educação em uma sociedade escravocrata. Em suma, não se viveu em nosso país a fase da educação de massas como formadora de nações (BENJAMIN, 2001, p. 174).

Essa situação foi modificada somente na fase final da República Velha, quando diferentes tipos de movimentos sociais, culturais e políticos

multiplicaram-se, colocando na agenda brasileira dois temas: o primeiro relacionado à nossa identidade, e o segundo, ao desenvolvimento. A Revolução de 1930, herdou desses movimentos as questões de modernização, identidade e desenvolvimento que colocou na pauta da primeira política educacional do Estado brasileiro (BENJAMIN, 2001).

Nas décadas de 1940 e 1950 difundiu-se a “Teoria do Capital Humano”, cuja premissa é de que a educação é determinante para o desenvolvimento econômico. Com o fortalecimento desta concepção, criaram-se escolas técnicas, especialmente o “Sistema S”, do qual fazem parte o Senai e o Senac, com a intenção de formar a mão de obra necessária ao desenvolvimento, representado à época pela nascente indústria brasileira (BENJAMIN, 2001).

No período de 1968 a 1973, o país teve um crescimento econômico notável, conhecido como “o milagre brasileiro”, com um aumento médio do PIB de 11,2% ao ano (LACERDA et Al., 2018). Durante esse período, ocorreram a Reforma Universitária de 1968 (Lei nº 5.540), e a Reforma da Educação de 1º e 2º graus de 1971 (Lei nº 5.692). Tais reformas ocorreram no período de transição de uma sociedade agrária para uma sociedade urbano-industrial, que vinha ocorrendo desde 1930 (FERREIRA JR. e BITTAR, 2008). A Educação estava vinculada ao modelo econômico que acelerou o processo de modernização do capitalismo brasileiro, ou seja, a Educação seguia a lógica dos interesses econômicos, e estava voltada às demandas científicas e tecnológicas exigidas pela sociedade urbano-industrial (FERREIRA JR. e BITTAR, 2008). A tentativa de atender a demandas específicas do mercado de trabalho das reformas, contrapôs-se à qualidade do ensino. Para Amarildo Ferreira Jr. e Marisa Bittar, “a herança deixada pela ditadura militar repercute até hoje no sistema educacional brasileiro”, de modo que a baixa qualidade do ensino nas instituições de ensino públicas se deve às reformas educacionais executadas pelos governos dos generais-presidentes” (FERREIRA JR. e BITTAR, 2008, p. 351).

Pode-se afirmar, então, que durante os governos militares (1964-1985), mormente no período do “milagre brasileiro”, entre 1968-1973, as políticas educacionais estavam vinculadas aos interesses do mercado. O legado educacional do regime militar “consubstanciou-se na institucionalização da visão produtivista de Educação” (SAVIANI, 2008, p. 297).

A relação entre Educação e Desenvolvimento no Brasil, na contemporaneidade

Conforme visto anteriormente, na época dos governos militares (1964-1985), a Educação estava direcionada para o mercado de trabalho. Na Constituição Federal de 1988, além da preparação para o trabalho, são reforçados como objetivos da Educação, o de desenvolvimento pessoal e de exercício da cidadania, conforme dispõe o seu art. 205: “A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”. Além disso, pela primeira vez em uma Constituição brasileira, a Educação figura entre os direitos sociais e é considerada um direito público subjetivo, inalienável da pessoa.

Apesar do déficit de atendimento e a dívida social ainda serem muito altos, pois existem milhões de jovens fora da escola, houve uma mudança no paradigma das políticas de Educação na década de 1990: “Assiste-se a partir dos anos 1990 a universalização do princípio do acesso de milhares de crianças e jovens à escola” (POCHMANN e FERREIRA, 2016, p. 1246).

Mesmo assim, as forças que sempre quiseram atrelar a Educação aos interesses econômicos, seguem presentes no cenário nacional, e a pretensão de colocar em prática os preceitos constitucionais, está sempre em disputa com essas forças. Para César Benjamin,

A educação brasileira formou-se em bases escravistas, e, depois foi considerada como a base de projetos de desenvolvimento. Não se tem mais projeto de desenvolvimento, pois a nossa economia não precisa de grande parte da população, que se tornou excedente. A tecnologia é importada e quase não precisa de gente. A educação serve, então, para possibilitar o acesso individual a melhores rendas, onde todos são estimulados a “se dar bem”. Cada um escolhe sua renda conforme seu grau de instrução, que também é uma escolha individual. O maior retorno individual é obtido por aqueles que têm uma educação voltada para o mercado de trabalho, e não aquela voltada para a cultura. A educação está centrada exclusivamente na técnica, porque o mercado precisa de técnicos, logo, há ênfase na empregabilidade e não no emprego, porque emprego é uma questão social, e empregabilidade é uma questão individual (BENJAMIN, 2001, p. 180).

Essas visões estão sempre em disputa. Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, criados em 2008, passam a compor a institucionalidade da educação profissional brasileira, com um importante papel nesta disputa, ao reforçar, segundo os documentos que os embasam, a ideia de uma formação mais ampla, desatrelada dos objetivos meramente econômicos.

Segundo o professor Neudy Alexandro Demichei (2019), uma das diretrizes dos Institutos Federais é preparar para o trabalho, ou para “o mundo do trabalho”, em sentido lato, e não para o mercado de trabalho, em sentido estrito. Os Institutos Federais foram criados pela Lei nº 11.892/2008, com o objetivo de “ofertar educação profissional e tecnológica, em todos os seus níveis e modalidades, formando e qualificando cidadãos com vistas na atuação profissional nos diversos setores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional” e “promover a integração e a verticalização da educação básica à educação profissional e educação superior”, nos termos do artigo 6º da referida Lei. Conforme o professor Demichei:

Os Institutos Federais têm [...] por finalidade a formação integral, ou seja, seu foco é na formação humana e na qualificação profissional de qualidade; oferecem cursos voltados para o atendimento de arranjos produtivos, sociais e culturais locais, ou seja, relacionados ao território e desenvolvimento regional; estabelecem o debate sobre a dualidade no sistema educacional brasileiro (penso x trabalho), entre outros (DEMICHEI, 2019, p. 6).

Dessa forma, a concepção de formação dos Institutos Federais corresponde ao que César Benjamin defende, que a educação é fim e não meio. A economia sim é meio que serve para que as pessoas busquem uma educação de qualidade, voltada não só para o mercado de trabalho, mas para a formação humana integral (BENJAMIN, 2001)

Feitas essas breves considerações acerca do sistema educacional brasileiro, passa-se à abordagem das teorias do capital humano e da segmentação do mercado de trabalho.

A Teoria do Capital Humano

A teoria do capital humano (TCH) considera que investimento em educação melhora a produtividade e, conseqüentemente, a renda do tra-

balhador (WAISMANN, 2019). Para seus defensores, investir em educação ajuda tanto no crescimento econômico quanto no desenvolvimento econômico (MENEQUIN, 2008), pois a educação capacita os trabalhadores a produzirem mais e melhor, na medida em que ela aumenta a capacidade de um país de desenvolver ciência e tecnologia, bem como facilita a absorção de novas tecnologias e o aprendizado reverso, ou seja, a desmontagem de um componente ou produto importado e a remontagem, para aprender a tecnologia, copiá-la ou melhorá-la (MILTONS, 2007). Enfim, segundo essa teoria, a Educação aumenta a capacidade individual e contribui para o desenvolvimento de uma nação.

Ainda, segundo os defensores da TCH, por meio da educação os salários aumentam, visto que “as novas tecnologias exigem melhorias educacionais e intensificação do treinamento de trabalhadores no interior das empresas” e os gastos decorrentes, “incluindo pesquisa e desenvolvimento de novos produtos e processos, aumentam a eficiência e o lucro das empresas, permitindo o pagamento de maiores salários para os trabalhadores” (SOUZA, 2003, p. 320).

Para Luciano Nakabashi:

Os efeitos diretos do investimento em capital humano sobre a renda é que pessoas mais capacitadas realizam maior quantidade e/ou melhor qualidade de trabalho, considerando o mesmo período de tempo, a mesma quantidade de capital e tecnologia. Elas possuem maiores qualificações para realização de seus serviços específicos melhorando, dessa forma, a produtividade do trabalho (NAKABASHI, 2005, p. 11).

Segundo Biagioni (2006, p. 5) “a maior produtividade geraria maior rendimento para o empregador e, por isso, maior aceitação dos indivíduos qualificados no mercado de trabalho”.

Uma observação importante diz respeito ao conhecimento e ao uso da tecnologia. O trabalho, na modernidade, está cada vez mais atrelado a isso. Observa-se que as empresas, em sua maioria, necessitam de profissionais atentos às mudanças tecnológicas. “O papel deste novo trabalhador demanda uma formação educacional sólida, inclusive para lidar com as constantes mudanças tecnológicas” (BENVENUTO, 2009, p. 41). Neste novo mundo, a capacidade dos trabalhadores de competir é prejudicada pelo fraco desempenho dos sistemas educacionais na maioria dos países em desenvolvimento. A mudança tecnológica e a competição glo-

bal exigem o domínio de competências e a aquisição de novas habilidades para muitos (PATRINOS, 2016).

Havendo, segundo a TCH, uma relação direta entre o nível educacional e o desenvolvimento econômico de um país, muitos defensores da teoria atribuem o vertiginoso crescimento econômico dos chamados “Tigres Asiáticos” à também vertiginosa elevação da escolaridade de sua população. Uma comparação entre o Brasil e os países asiáticos, como a Coreia do Sul, por exemplo, mostra que a diferença na educação entre esses países está na qualidade. Enquanto a Coreia do Sul aparece como um dos países com melhor qualidade, “o Brasil aparece como um dos países de educação de pior qualidade” (COELHO, 2006, p. 18). Isso explicaria, por consequência, o forte e o fraco desenvolvimento econômico de um e de outro.

Empregabilidade, por sua vez, é uma noção subjacente à teoria do capital humano e está associada à qualificação profissional, sendo que esta é representada por um conjunto de atributos que incluem aspectos relativos à educação formal, à capacidade de aprender permanentemente, de empreender, além de um conjunto de atitudes como iniciativa, autonomia e versatilidade, e diz respeito à capacidade de permanecer no emprego (BALASSIANO, SEABRA e LEMOS, 2005, p. 35-36).

No entanto, a teoria do capital humano é severamente criticada por boa parte dos estudiosos. A relação direta que ela estabelece entre educação e desenvolvimento econômico é posta em xeque. Cesar Benjamin, por exemplo, afirma que é uma falácia atribuir o desenvolvimento econômico dos tigres asiáticos à educação. Diz o autor:

Esta ideia, ainda muito difundida, se demonstrou equivocada ou, pelo menos, insuficiente. Até hoje não compreendemos bem o que faz com que uma sociedade, em um certo momento, empreenda com êxito um esforço de desenvolvimento rápido. Pode-se escolher um fator e encontrar exemplos que comprovem sua centralidade, mas sempre haverá contraexemplos (BENJAMIN, 2001, p. 177-178).

O aumento no nível de escolaridade não significa que haverá necessariamente aumento na renda de todos os trabalhadores que se qualificarem, pois existem outros fatores que devem ser considerados, especialmente a oferta de empregos e os atributos sociais, os quais implicam discriminação de raça/cor, gênero, entre outros. José Humberto da Silva (2012, p. 64) escreve que “as mulheres jovens, os jovens negros de ambos

os sexos, assim como os jovens das áreas metropolitanas de baixa renda, ou de determinadas zonas rurais são afetados de forma mais severa pela exclusão social, pela falta de oportunidades e pela falta de emprego”.

Dessa forma, não há falar em desenvolvimento econômico relacionado à educação quando há exclusão de jovens do mercado, justamente porque estes não tiveram as mesmas oportunidades que outros jovens pertencentes às classes mais favorecidas. Assim como a TCH e a noção de empregabilidade a ela subjacente, as políticas de educação profissional, por elas influenciadas, levadas a cabo pelo governo FHC, na segunda metade da década de 1990, no Brasil, também foram fortemente criticadas. Márcio Pochmann (2004), por exemplo, demonstra, com dados estatísticos, que:

Durante a década de 1990, o Brasil apresentou uma melhora não desprezível nos seus índices educacionais quantitativos. Reduziu a taxa de analfabetismo e aumentou o nível médio de escolaridade, ainda que a um ritmo menor do que nas décadas anteriores. [...] Paralelamente a tudo isso, acentuaram-se os níveis de desemprego, assim como a precariedade, o sobretrabalho e a deterioração dos níveis de renda, especialmente entre as faixas etárias mais jovens. Com a continuidade ao longo dos anos de 1990 da manifestação da crise do desenvolvimento econômico brasileiro [...], a degradação do mercado de trabalho persistiu mais acentuadamente. Em função desse cenário, [é possível] desenvolver o argumento de que a deterioração das condições de funcionamento do mercado de trabalho, ao invés de ser contida pela melhoria educacional, contribuiu para o desperdício e o desgaste de habilidades educacionais em atividades precárias e de baixa qualidade (POCHMANN, 2004, p. 384).

Pochmann (2004, p. 384) chama atenção, ainda, para o fato de que as baixas oportunidades no mercado de trabalho ocasionaram uma maior segmentação ocupacional, “excluindo os mais pobres dos empregos nos segmentos educacionais mais elevados”. Desta forma, “ampliouse consideravelmente o processo discriminatório no interior do mercado de trabalho, sobretudo entre distintas faixas etárias (jovens e adultos), raças e gênero” (POCHMANN, 2004, p. 384).

Para Pochmann (2004, p. 387), o “mais surpreendente, entretanto, é perceber que, se analisadas as informações para o ano de 2002, as taxas de desemprego nos grupos de maior renda sofrem uma inflexão para baixo entre a faixa de 9 anos de estudo e a de 15 ou mais anos de estu-

do, ao passo que na classe baixa, à medida que se eleva a escolaridade, cresce o desemprego”. Este quadro de desigualdades, segundo ele, põe em xeque a noção de empregabilidade, que traz em si a ideia de que depende de cada um tornar-se empregável. Mesmo assim, “prosseguem as vertentes daqueles que acreditam no papel independente e autônomo da educação com relação à mobilidade social ascendente” (POCHMANN, 2004, p. 387). Esta crítica é dirigida especialmente às políticas para a formação de trabalhadores, daquela década, que se baseavam na assim chamada “empregabilidade”. Diz Pochmann que o governo ofereceu cursos de qualificação profissional, criando uma narrativa de que quem não conseguia emprego é porque não tinha qualificação suficiente.

Dentre os educadores, a crítica foi igualmente severa. Segundo Frigotto (2004, p. 41), por exemplo, “o ajuste neoliberal se manifesta no campo educativo e da qualificação por um revisitar e “rejuvenescer” da teoria do capital humano, com um rosto agora mais social”.

Tomando-se dados mais recentes, o argumento segue atual. Pochmann e Ferreira (2016, p. 1246) demonstram, com dados do IBGE referentes ao ano de 2013, que “dependendo da cor ou raça, a realidade dos jovens sofre alteração. Exemplo é o acesso ao ensino superior: do total de estudantes brancos de 18 a 24 anos, 69,4% frequentavam o ensino superior. Mas entre os jovens estudantes pretos ou pardos, apenas 40,7% cursavam o mesmo nível”. Consequentemente, os que têm acesso aos empregos mais bem pagos são pessoas de cor branca, com curso superior e que fazem parte de um seletivo grupo.

Vê-se, pois, que considerando-se a relação entre escolaridade e renda diretamente proporcional, a TCH desconsidera tantos outros fatores, como atributos pessoais e dinâmica do mercado de trabalho, como apontam os autores citados. Uma outra vertente, a Teoria da Segmentação dos Mercados, aponta a importância dos tipos de mercados e das regiões geográficas para a definição da absorção da mão de obra e dos ganhos auferidos. Esse é o objeto de estudo do próximo item.

A Teoria da Segmentação

A teoria da segmentação ou teoria do mercado dual de trabalho não dá tanta ênfase à educação na determinação da distribuição da renda, pois considera mais importante o local exato onde a renda dos trabalha-

dores é gerada, ou seja, o mercado de trabalho (LIMA, 1980). No modelo dual, “o principal papel da educação é dar acesso a certos segmentos” (LIMA, 1980, p. 256). Moisés Waismann esclarece que “as pessoas possuem perfis diferentes e os tipos de atividades econômicas são diversos, portanto, a segmentação do mercado de trabalho é a razão para as diferentes remunerações” (WAISMANN, 2019, p. 8).

Segundo essa teoria, a renda do trabalhador depende mais do mercado de trabalho do que da escolaridade. Ricardo Lima (1980, p. 234) esclarece que há dois tipos de mercados de trabalho: o primário, onde a renda cresce com a educação; e o secundário, onde o papel da educação é mínimo. O mercado primário “é caracterizado por hábitos de trabalho e emprego estáveis, salários relativamente altos, produtividade alta, progresso técnico, pela existência de canais de promoção dentro das próprias firmas, pelo oferecimento de treinamento no próprio trabalho (“on-the-job training”), promoção por antiguidade etc.” (LIMA, 1980, p. 235). O mercado secundário, por sua vez, “é caracterizado por alta rotatividade de mão de obra, salários relativamente baixos, más condições de trabalho, baixa produtividade, estagnação tecnológica e níveis relativamente altos de desemprego” (LIMA, 1980, p. 235). Ivanilda Silva acrescenta que, em relação ao mercado primário, “é comum que os empregados neste mercado estejam associados a firmas grandes, às vezes oligopolistas, com alta relação capital/produto” (SILVA, 2006, p. 134). A análise dos mercados internos de trabalho é um aspecto da análise do mercado primário, pois a característica deste mercado é a estabilidade no emprego (SILVA, 2006). Sua análise consiste em verificar “como é desenvolvido o processo de alocação e remuneração da mão de obra em situações caracterizadas pela estabilidade da relação de emprego” (SILVA, 2006, p. 136).

Embora possam se observar dados que apontam que os empregados com ensino superior completo percebem os melhores salários, trata-se de uma média salarial, que abrange a totalidade dos trabalhadores. Considerando-se a região onde está o local de trabalho e o tipo de atividade econômica, as diferenças salariais surgem. Veja-se, por exemplo, o estudo realizado por Moisés Waismann na Região Metropolitana de Porto Alegre, no qual ele verificou que “no conjunto das Indústrias Criativas localizadas na Região Metropolitana de Porto Alegre e em municípios selecionados, nos anos de 2006 e 2015, a relação que se estabeleceu

entre escolaridade e renda foram diversas” (WAISMANN, 2019, p. 26). No referido estudo, Waismann constatou, por exemplo, que a remuneração média por hora, no mercado formal de Porto Alegre, para quem possui mestrado é de R\$ 60,97 e para quem tem doutorado, R\$ 61,37; já no Município de São Leopoldo, a valor da hora é de R\$ 54,35 para o mestrado e de R\$ 98,20 para o doutorado, o que leva à conclusão que a escolaridade, por si só, não é suficiente para melhorar a renda do trabalhador, pois depende, dentre outros fatores, da região geográfica, bem como do ramo de atividade, pois neste estudo, foi considerado apenas os empregos formais na Indústria Criativa da Região Metropolitana de Porto Alegre. Ele concluiu que “trabalhadores com mesmo grau de escolarização, mas que trabalhavam em regiões geográficas diferentes não possuíam a mesma remuneração” (WAISMANN, 2019, p. 26).

Análise dos dados

Como se disse anteriormente, o mercado de trabalho brasileiro atual é formado, basicamente, de trabalhadores que possuem nível de escolaridade até o ensino médio, como se vê da tabela a seguir:

Tabela 1 - Brasil: Emprego segundo Escolaridade (Mil pessoas)

Escolaridade	2016	2017	2018
Analfabeto	141	139	136
Fundamental incompleto	4.806	4.495	4.326
Fundamental completo	4.472	4.240	3.953
Médio incompleto	3.084	2.942	2.856
Médio Completo	21.897	22.410	22.777
Superior incompleto	1.786	1.781	1.850
Superior completo	9.874	10.275	10.733

Fonte: ME/RAIS. Elaboração: Do Autor

Da análise da tabela supra depreende-se que a quantidade de empregos é maior para quem possui apenas o ensino médio completo do que para aqueles que têm curso superior completo. Verifica-se, ainda, que houve redução de empregos, exceto para quem possui o ensino médio completo e superior completo.

Quanto aos ganhos auferidos, segundo dados da RAIS 2018 (obtidos no portal do Ministério da Economia), estes são bem maiores para

aqueles que possuem curso superior completo do que para os demais trabalhadores, conforme a tabela abaixo:

Tabela 2 - Remuneração média por escolaridade (Reais) – Dezembro de 2018

Escolaridade	Remuneração
Analfabeto	1.508,46
Médio incompleto	1.744,65
Fundamental incompleto	1.860,92
Fundamental completo	1.964,94
Médio completo	2.180,24
Superior incompleto	2.942,41
Superior completo	6.155,31

Fonte: RAIS 2018. Elaboração: Do Autor

Observa-se na tabela supra que a remuneração de quem possui curso superior completo é cerca de 280% maior em relação a quem possui apenas o ensino médio completo. Dados obtidos a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) no ano de 2019, no site do IBGE, ratificam os anteriores. O recorte por grau de escolaridade mostra que o número de pessoas ocupadas por nível de instrução é maior para os que possuem apenas o ensino médio completo do que para aqueles que têm curso superior completo. Comparando-se com o último trimestre de 2017 e 2018, constata-se que houve aumento de pessoas ocupadas por grau de escolaridade, exceto em relação aos que tinham menos de um ano de estudo ou sem instrução até o ensino médio incompleto, conforme demonstra a tabela a seguir:

Tabela 3 - Pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas por nível de instrução (Mil pessoas)

Nível de escolaridade	4º Trimestre de 2017	4º Trimestre de 2018	2º Trimestre de 2019
Sem instrução e menos de 1 ano de estudo	2.288	1.874	2.004
Ensino fundamental incompleto	22.728	21.990	21.498
Ensino fundamental completo	7.971	7.566	7.509
Ensino médio incompleto	6.099	6.161	6.157
Ensino médio completo	29.982	30.761	31.125
Ensino superior incompleto	5.423	5.715	5.882
Ensino superior completo	17.280	18.669	19.167
Total	91.770	92.736	93.342

Fonte: IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral.
Elaboração: Do Autor.

Os dados relativos ao rendimento médio por nível de instrução demonstram que, apesar do número de ocupados com nível superior ser inferior ao de ocupados com nível médio completo, seus rendimentos são superiores (cerca de 280%, conforme visto anteriormente, na análise dos dados da RAIS 2018). Não obstante isso, nota-se que houve redução dos rendimentos em todos os níveis de escolaridade, em relação ao 4º trimestre de 2017 e 2018, de acordo com a tabela a seguir:

Tabela 4 - Rendimento médio real efetivamente recebido pelas pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade, com rendimento de trabalho, por nível de instrução (Reais)

Nível de escolaridade	4º Trimestre de 2017	4ª Trimestre de 2018	2ª Trimestre de 2019
Sem instrução e menos de 1 ano de estudo	896	853	882
Ensino fundamental incompleto	1.254	1.221	1.191
Ensino fundamental completo	1.508	1.504	1.442
Ensino médio incompleto	1.372	1.348	1.321
Ensino médio completo	1.860	1.860	1.769
Ensino superior incompleto	2.326	2.314	2.209
Ensino superior completo	5.446	5.371	5.119
Total	2.343	2.378	2.294

Fonte: IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral.
Elaboração: Do Autor

No entanto, como sugerem os autores críticos à TCH, a análise do mercado de trabalho sob a ótica da educação, é insuficiente para explicar o fenômeno. É preciso que a análise contemple os quesitos raça/cor, gênero e idade. É então que se observam importantes discriminações. No critério por gênero, a remuneração média dos homens em 2018 era de R\$ 3.268,81 e das mulheres, R\$ 2.798,06. Observa-se que isso acontece apesar de as mulheres ocuparem maior número de empregos que exigem nível superior (cerca de 44% a mais que os homens), enquanto os homens ocupam mais empregos que exigem até o ensino médio completo, conforme a tabela a seguir, elaborada a partir de dados da RAIS 2016¹:

Tabela 5 - Número de empregos formais, variação absoluta e relativa e participação da mulher por escolaridade segundo sexo do trabalhador – 2016

Escolaridade	Masculino	Feminino	Total
Analfabeto	115.674	25.728	141.402
Até 5ª Incompleto do Ensino Fundamental	884.242	272.442	1.156.684
5ª Completo Ensino Fundamental	876.130	336.047	1.212.177
Do 6º ao 9º Incompleto Ensino Fundamental	1.713.357	723.694	2.437.051
Ensino Fundamental Completo	3.010.747	1.461.539	4.472.286
Ensino Médio Incompleto	1.994.368	1.089.452	3.083.820
Ensino Médio Completo	12.294.302	9.602.251	21.896.553
Ensino Superior Incompleto	859.315	926.947	1.786.262
Ensino Superior Completo	4.049.450	5.824.513	9.873.963
Total	25.797.585	20.262.613	46.060.198

Fonte: RAIS – Dec. 76.900/75. Elaboração: CGCIPE/DER/SPPE/MTb

Tomando-se novamente os dados da RAIS, no critério por raça, observa-se que os indivíduos de cor branca ou amarela ganham 80% mais do que os pardos, pretos e indígenas, de acordo com a tabela abaixo:

1 Não disponível para os demais anos.

Tabela 6 - Remuneração média por raça/cor (exceto estatutários) – Dezembro de 2018

Raça/cor	Remuneração
Preta	2.135,63
Parda	2.167,49
Indígena	2.555,27
Branca	3.103,53
Amarela	3.841,83

Fonte: RAIS 2018. Elaboração: autor

Quanto à faixa etária, observa-se que os trabalhadores até 29 anos representam o menor percentual do total de ocupados:

Tabela 7 – Percentual de ocupados – Dezembro de 2018

Idade	Percentual
Até 24 anos	13,9%
25 a 29 anos	13,9%
30 a 39 anos	31,0%
40 a 49 anos	23,0%
50 anos ou mais	18,3%

Fonte: RAIS 2018. Elaboração: autor

Portanto, observa-se, de acordo com as tabelas acima, que a remuneração média é muito próxima para quem tem até o ensino médio completo ou mesmo o ensino superior incompleto, havendo diferenças maiores para quem já concluiu o curso superior. Porém, deve-se considerar que a média salarial dos homens é superior à das mulheres, e a dos brancos e amarelos aos dos pretos ou pardos, e que a ocupação é menor entre os jovens. Embora não tenham sido explorados os recortes por renda, tomando-se por pressuposto que há uma relação entre cor e classe social, pode-se afirmar, com Pochmann, que “num contexto de mercado de trabalho apertado e pouco dinâmico, os empregos mais nobres e de melhor qualidade acabam sendo preservados para os mais ricos. Além do preconceito racial, agrava-se o preconceito de classe” (POCHMANN, 2004, p. 388).

A seguir, faz-se uma análise, com base nos dados obtidos a partir da PNAD contínua no ano de 2019, no site do IBGE, contemplando-se os diferentes setores da economia, como sugere a Teoria da Segmentação.

Segundo dados divulgados no mês de agosto de 2019 pelo IBGE, a força de trabalho total no trimestre de maio a julho era de 106.153 mil pessoas, e a população ocupada era de 93.584 mil, distribuídos conforme as seguintes tabelas:

Tabela 8 - Ocupadas por posição na ocupação, setor e categoria do emprego no trabalho principal

	Pessoas de 14 anos ou mais de idade (Mil pessoas)	Rendimento médio (Reais)
Empregado setor privado	44.803	1.977
Trabalhador doméstico	6.280	902
Empregado setor público	11.714	3.649
Empregador	4.331	5.665
Conta própria	24.227	1.667
Trabalhador familiar auxiliar	2.230	-----

Fonte: IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral.

Elaboração: autor

Tabela 9 - Rendimento médio real habitual das pessoas ocupadas (Reais)

Por grupamentos de atividade do trabalho principal	Rendimento médio
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	1.321
Indústria geral	2.285
Construção	1.768
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	1.828
Transporte, armazenagem e correio	2.235
Alojamento e alimentação	1.422
Informação, comunicação e atividades financeiras imobiliárias, profissionais e administrativas	3.233
Administração pública, defesa, engenharia social, educação, saúde humana e serviços sociais	3.400
Outros serviços	1.648
Serviços domésticos	902

Fonte: IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral.

Elaboração: autor

Observa-se que o setor com maior número de pessoas ocupadas é o privado, seguido do trabalho por conta própria. Os que ganham mais entre os empregados são os do setor público, e por grupamentos de atividades, os que trabalham na administração pública, defesa, engenharia social, educação, saúde humana e serviços sociais são os mais bem remunerados.

Considerações finais

Analisou-se no presente artigo a relação entre Educação, Desenvolvimento Econômico e Mercado de Trabalho no Brasil. Foi possível perceber, na literatura, que há os que defendem uma relação direta entre essas dimensões, como postula a Teoria do Capital Humano. Outros sustentam que apenas o aumento na escolaridade não garante a colocação no mercado de trabalho, e também, por si só, não assegura o desenvolvimento econômico do país. Para alguns destes, como Pochmann (2004), ao contrário, os dados vêm demonstrando que a falta de desenvolvimento econômico, com a conseqüente incapacidade de criação de empregos, acaba por levar a um desperdício da elevação da escolaridade e da qualificação. Mais que isso, outros fatores devem ser considerados, tais como os atributos pessoais, que implicam em discriminações sociais, bem como a região geográfica, o setor econômico e o tipo de mercado, sendo esta última perspectiva a defendida pela Teoria da Segmentação dos Mercados.

Ademais, tem-se que os limites do presente texto não permitem um estudo exaustivo de todas as variáveis envolvidas. No entanto, foi possível perceber que, de fato os melhores salários são pagos àqueles que possuem uma escolaridade mais elevada. Contudo, foi também possível perceber que há uma desigualdade imensa entre a população economicamente ativa no Brasil, que reflete a desigualdade social do país, de forma geral, conforme apontado pelos críticos da Teoria do Capital Humano. Tais questões estão relacionadas ao gênero, cor e idade: as mulheres recebem salários menores que os homens; os ocupados de cor preta ou parda, ou indígenas, recebem menos que os demais.

Políticas afirmativas recentes, como o sistema de cotas para o ingresso nas universidades públicas, vêm buscando diminuir essas desigualdades. A criação dos Institutos Federais e sua concepção alargada de formação contribuem para o desenvolvimento econômico, na medida em que oportunizam uma formação para a cidadania e não restrita ao mercado de trabalho. No entanto, o desenvolvimento do país, entendido não como restrito ao crescimento econômico, mas que de fato produz justiça e igualdade social – tal como o concebem alguns autores estudados – não será atingido apenas por meio da educação, mas depende de um amplo esforço de toda a sociedade, o que não se vislumbra no país no atual contexto político e econômico. Se houve, em um período recente, um incenti-

vo por parte do governo e sociedade para que os jovens ingressassem no ensino superior, não se vê a criação de novos ou mais qualificados postos de trabalho na mesma proporção.

Assim, urge que políticas de emprego possam incidir sobre o desenvolvimento econômico. E, mais do que nunca, é preciso que a educação não seja vista apenas como um meio para atingir um fim, mas um fim em si mesma. Deve, sobretudo, preparar as pessoas para o trabalho e não para um mercado específico. E, mais do que isso, deve preparar para a vida em sociedade.

Referências

BARBOSA, A. T. **A formação do mercado de trabalho no Brasil: da escravidão ao assalariamento.** [Tese de Doutorado]. Campinas: Unicamp, 2003.

BALASSIANO, M.; SEABRA, A. A.; LEMOS, A. H. Escolaridade, salários e empregabilidade: tem razão a teoria do capital humano? **Revista de Administração Contemporânea**, v. 9, n. 4, pp. 31-52, 2005.

BENJAMIN, C. **Desenvolvimento sustentável e desafios para a educação.** Texto escrito a partir de gravação de intervenção feita no Encontro Nacional do Senac realizado em Recife em outubro de 2001.

BENVENUTO, S. B. **Déficit na educação e crescimento econômico no Brasil: questões do novo milênio.** [Dissertação de Mestrado]. Rio de Janeiro: UFRJ, 2009.

BIAGIONI, D. Determinantes da Mobilidade por Classes Sociais: Teoria do Capital Humano e a Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho. **Trabalho apresentado no XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais (ABEP).** Caxambu, 2006.

BRESSER-PEREIRA, L. C. O conceito histórico do desenvolvimento econômico. **Texto para discussão 157.** 2006. Disponível em: < <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/1973> >

COELHO, R. A. **Níveis de educação, capital humano e crescimento econômico no Brasil: Um estudo sobre as relações de causalidade.** [Dissertação de Mestrado]. Florianópolis, UFSC, 2006.

DEMICHEI, N. A. **Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia: A formação profissional e a relação com o mundo do trabalho**. Aula ministrada em 12/07/2019, no curso de especialização em relações de trabalho da UFRGS. Porto Alegre, UFRGS, 2019.

FERREIRA JR., A.; BITTAR, M. Educação e ideologia tecnocrática na ditadura militar. **Cadernos Cedes**, v. 28, n. 76, pp. 333-355, 2008.

FRIGOTTO, G. Educação e formação humana: ajuste neoconservador e alternativa democrática. In: GENTILLI, P.; SILVA, T. T. (Org.). **Neoliberalismo, qualidade total e educação: visões críticas**. Petrópolis: Vozes, 1994.

LACERDA, A. C. et Al. **Economia brasileira**. São Paulo: Saraiva, 2018.

LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria de segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 10, n. 1, pp. 217-272, 1980.

MENEGUIN, F. **Economia descomplicada**. Brasília: Senado Federal, Instituto Legislativo Brasileiro, 2008.

MILTONS, M. M.; MICHELON, E. **Educação e crescimento econômico na Coréia do Sul**, 2008. Disponível em: <http://www.economiae-tecnologia.ufpr.br/XI_ANPEC-Sul/artigos_pdf/a2/ANPEC-Sul-A-2-08-educacao_e_crescimento_e.pdf>.

MILTONS, M. M. **Educação e Crescimento Econômico na Coréia do Sul após 1945**. [Dissertação de Mestrado]. Maringá: UESC, 2007.

NAKABASHI, L. **Três ensaios sobre capital humano e renda por trabalhador**. [Tese de Doutorado]. Belo Horizonte: UFMG, 2005.

PATRINOS, H. A. Why education matters for economic development. 2016. Disponível em: <<http://blogs.worldbank.org/education/why-education-matters-economic-development>>.

POCHMANN, M. Educação e trabalho: como desenvolver uma relação virtuosa? **Educação e Sociedade**, v. 25, n. 87, pp. 383-399, 2004.

POCHMANN, M.; FERREIRA, E. B. Escolarização de jovens e igualdade no exercício do direito à educação no Brasil: Embates do início do século XXI. **Educação e Sociedade**, v. 37, n. 137, pp. 1241-1267, 2016.

SAVIANI, D. O legado educacional do regime militar. **Caderno Cedes**, v. 28, n. 76, pp. 291-312, 2008.

SILVA, I. Teorias do Emprego segundo o Enfoque do Capital Humano, da Segmentação e dos Mercados Internos. **Revista da Fapese**, v. 2. n. 2, pp.129-140, 2006.

SILVA, J. H. **Juventude trabalhadora brasileira: percursos laborais, trabalhos precários e futuros (in)certos**. [Tese de Doutorado]. Campinas: Unicamp, 2012.

SOUZA, N. J. **Curso de economia**. São Paulo: Atlas, 2003.

THEODORO, M. As características do mercado de trabalho e as origens do informal no brasil. In: JACCOUD, L. et Al. **Questão social e políticas sociais no Brasil contemporâneo**. Brasília: IPEA, 2005.

WAISMANN, M. **A segmentação no mercado de trabalho: uma discussão sobre a escolaridade e a renda da indústria criativa na região metropolitana de porto alegre nos anos de 2006-2017**. Texto para aula ministrada no curso de Relações de Trabalho, em julho de 2019. Porto Alegre, UFRGS, 2019. [Mimeo].

PROJETO DE CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM RELAÇÕES DO TRABALHO

OBJETIVO GERAL DO CURSO

O Curso de Especialização em Relações do Trabalho tem por objetivo fornecer uma formação de caráter multidisciplinar reunindo conteúdos da Economia, Sociologia, Administração, Medicina do Trabalho, Direito e Educação sobre temas contemporâneos das relações de trabalho. A expressão relações do trabalho, que informa o núcleo central do Curso, refere-se, primeiramente, à relação de emprego assalariado. No entanto, a expressão vai mais além, abrangendo também as relações dos atores coletivos do mundo do trabalho, cuja interação afeta, direta ou indiretamente, a relação de emprego.

As relações de trabalho fazem parte de um quadro institucional mais amplo e quando elas se desenvolvem sob marcos pré-estabelecidos e aceitos por todos os agentes, respeitando as necessidades objetivas e subjetivas da inserção no trabalho e da inserção social dos trabalhadores, se constituem num dos pilares do progresso econômico e social de uma nação. Tendo isto presente, o curso procura elucidar processos e dinâmicas do mercado de trabalho, mudanças nas formas de gestão, impactos para a saúde do trabalhador, as dinâmicas do emprego e do desemprego no Brasil, as formas de representação dos interesses coletivos dos trabalhadores etc.

INFORMAÇÕES GERAIS

Coordenadores

Cássio da Silva Calvete - Coordenador
Economia/UFRGS

Carlos Henrique Horn - Vice-Coordenador
Economia/UFRGS

Corpo Docente

Álvaro Roberto Crespo Merlo - Medicina/UFRGS

André Moreira Cunha - Economia/UFRGS

Anelise Manganelli - DIEESE

Carla Garcia Bottega - UERGS

Carlos Henrique Vasconcellos Horn - Economia/UFRGS

Cássio da Silva Calvete - Economia/UFRGS

Cinara Rosenfield - Sociologia/UFRGS

Fernando Coutinho Cotanda - Sociologia/UFRGS

Flávio Fligenspan - Economia/UFRGS

Hélio Henkin - Economia/UFRGS

Janice Dornelles de Castro - Economia/UFRGS

Marilis Lemos de Almeida - Sociologia/UFRGS

Naira Lisboa Franzoi - Educação/UFRGS

Rodrigo Morem da Costa - FEE

DISCIPLINAS

Elementos de Economia

Sociologia do Trabalho

Metodologia de Pesquisa e Elaboração do Trabalho de Conclusão do Curso

Mercado de Trabalho Brasileiro

Economia, Política e Sociedade no Mundo Contemporâneo

Sistemas Nacionais de Relações de Trabalho

Trabalho e Educação

Estratégias Empresariais e Gestão de Recursos Humanos

Saúde do Trabalhador

Sindicatos e Negociação Coletiva

Temas de Regulação das Relações de Trabalho

Estado de Bem-Estar Social Brasileiro

ESTRUTURA PEDAGÓGICA

O curso foi ministrado em 360 horas, distribuídas em 12 disciplinas de 30 horas/aula que ocorreram no segundo semestre de 2018 e no primeiro semestre de 2019. No final do semestre de 2019 os alunos entregaram um Trabalho de Conclusão do Curso (TCC) como requisito necessário à obtenção do Diploma de Especialista em Relações de Trabalho.

PRIMEIRO BIMESTRE

Disciplina: Elementos de Economia

Súmula: Apresentar conceitos e instrumentos de análise da Ciência Econômica, preparando os alunos para os temas que serão tratados ao longo do curso.

Professores:

Cássio da Silva Calvete

Carlos Henrique Horn

Disciplina: Sociologia do Trabalho

Súmula: Análise sociológica do trabalho e suas transformações no sistema capitalista, a partir de uma perspectiva histórica. O trabalho na sociedade contemporânea e no Brasil. As implicações de tais transformações para os trabalhadores.

Professores:

Marilis Lemos de Almeida

Cinara Rosenfield

Fernando Coutinho Cotanda

Disciplina: Metodologia de Pesquisa e Elaboração do Trabalho de Conclusão do Curso

Súmula: Aspectos metodológicos da pesquisa em ciências sociais. Elaboração de uma monografia, segundo um projeto com definição de objeto e de procedimentos de coleta, análise e interpretação dos dados.

Professores:

Janice Dornelles de Castro

Flávio Fligenspan

SEGUNDO BIMESTRE

Disciplina: Economia, Política e Sociedade no Mundo Contemporâneo

Súmula: Aspectos fundamentais da modernidade e do funcionamento das economias contemporâneas. A reestruturação produtiva e os impactos da globalização sobre economias nacionais. Desenvolvimento e políticas públicas.

Professor:

André Moreira Cunha

Disciplina: Sistemas Nacionais de Relações de Trabalho

Súmula: Relações de trabalho. Sistemas de relações de trabalho: arcabouço conceitual e teórico. Regras e regulação das relações de trabalho. Atores sociais. Modelos de sistemas nacionais de relações de trabalho: características estruturais e evolução. Reformas trabalhistas no mundo.

Professor:

Carlos Henrique Horn

Rodrigo Morem da Costa

Disciplina: Estado de Bem-Estar Social Brasileiro

Súmula: Modelos de sistema de proteção social. O estado de bem-estar social no Brasil. O setor da saúde e sua importância no desenvolvimento humano, social e produtivo. Desenvolvimento e garantia das necessidades sociais básicas. A Seguridade Social no Brasil.

Professores:

Janice Dornelles de Castro

Anelise Manganelli

TERCEIRO BIMESTRE

Disciplina: Mercado de Trabalho Brasileiro

Súmula: Temas contemporâneos relacionados às relações de trabalho, ao mercado de trabalho e às tendências de remuneração. Estrutura de trabalho e emprego, mercado formal e informal, renda, formação do mercado de trabalho brasileiro.

Professores:

Cássio da Silva Calvete

Anelise Manganelli

Disciplina: Estratégias Empresariais e Gestão de Recursos Humanos

Súmula: Conceitos e esquemas analíticos para a compreensão das características das empresas contemporâneas em suas diferentes formas organizacionais. Requisitos da competição internacional e seus desdobramentos nas economias regionais, especialmente no que tange aos aspectos da gestão de recursos humanos.

Professor:

Hélio Henkin

Disciplina: Saúde do Trabalhador

Súmula: Conceitos de saúde, subjetividade e trabalho. Estratégias metodológicas de produção de conhecimento, com análise das perspectivas da epidemiologia crítica, da ergonomia e da psicopatologia do trabalho. Práticas profissionais de intervenção no campo da saúde do trabalhador.

Professores:

Álvaro Roberto Crespo Merlo

Carla Garcia Bottega

QUARTO BIMESTRE

Disciplina: Sindicatos e Negociação Coletiva

Súmula: O que são os sindicatos. Interpretações econômicas sobre o papel dos sindicatos. Sindicatos, negociações coletivas e dinâmica econômica. Tendências do sindicalismo e das negociações coletivas no Brasil. Sindicalismo, processo de trabalho e inovação tecno-organizacional. Reformas trabalhistas, sindicatos e negociações coletivas.

Professores:

Carlos Henrique Horn
Fernando Coutinho Cotanda

Disciplina: Embates Contemporâneos no Direito do Trabalho

Súmula: Esta disciplina visa o debate sobre temas atuais do Direito do Trabalho com a participação de professores e juristas convidados. São exemplos de temas de interesse: Reforma trabalhista, Terceirização, “Negociado sobre o legislado”, Justiça do trabalho, Ultratividade do Contrato Coletivo de Trabalho etc.

Professores:

Carlos Henrique Horn
Cássio da Silva Calvete

Disciplina: Trabalho e Educação

Súmula: As transformações nas relações entre novas tecnologias e a realidade do trabalho e do emprego ocorridas nos últimos 30 anos. As formas de organização do trabalho, as novas ocupações e modelos produtivos. Relações entre tecnologia, sociedade da “informação” e inovação.

Professores:

Naira Lisboa Franzoi
Rodrigo Morem da Costa.

CORPO DOCENTE

Cássio da Silva Calvete – Coordenador

Possui graduação em Economia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Especialização em Economia do trabalho e Sindicalismo pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), mestrado em Economia pela UFRGS e doutorado em Economia Aplicada pela UNICAMP. Atualmente é Professor Associado I da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Tem experiência na área de Economia, com ênfase em Mercado de Trabalho; Política de Governo, atuando principalmente nos seguintes temas: economia do trabalho, mercado de trabalho, desenvolvimento econômico, políticas públicas e redução da jornada de trabalho.

Carlos Henrique Horn – Vice-Coordenador

Economista e professor associado da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Graduou-se em Ciências Econômicas na UFRGS, tendo concluído também o mestrado em Economia nessa Universidade. Posteriormente, realizou o doutorado em Industrial Relations na London School of Economics and Political Science, da Universidade de Londres. Foi diretor-presidente do Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul (BRDE) e da Associação Brasileira de Desenvolvimento (ABDE). Na UFRGS, leciona nos cursos de graduação em Economia e de mestrado e doutorado em Políticas Públicas, estando atualmente à frente da direção da Faculdade de Ciências Econômicas.

Álvaro Roberto Crespo Merlo - Professor

Médico do Trabalho, Especialista em Saúde Pública pela Université Paris I (Panthéon-Sorbonne) em 1979, Doutor em Sociologia pela Université Paris VII (Denis Diderot) em 1996. Atualmente é Professor Titular da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, atua na Faculdade de Medicina, no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional da UFRGS e é Professor Médico-Assistente do Hospital de Clínicas de Porto Alegre, no Serviço de Medicina Ocupacional/Ambulatório de Doenças do Trabalho e na Residência em Medicina do Trabalho. Atua na área de Psicologia, com ênfase em Psicodinâmica e Clínica do Trabalho e na área da Medicina, com ênfase em Medicina do Trabalho. Líder do Grupo de Pesquisa Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho da UFRGS.

André Moreira Cunha - Professor

Possui graduação em Ciências Econômicas pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1992), mestrado em Ciências Econômicas pela Universidade Estadual de Campinas (1995), doutorado em Ciências Econômicas pela Universidade Estadual de Campinas (2001) e pós-doutorado pela Universidade de Cambridge (2012). Atualmente é professor associado da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Pesquisador do CNPq (desde 2005) e Coordenador Adjunto da Área de Economia na CAPES (desde 2015). Professor visitante na Universidade de Leiden (Holanda, 2006) e Pesquisador Associado do Centro de Estudios Brasileños del Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset (Espanha, 2004-2013). Foi professor da Unisinos (1995-2003) e Assessor da Diretoria do BRDE (1999-2003). Tem experiência na área de Economia, com ênfase em Balanço de Pagamentos; Finanças Internacionais, atuando principalmente nos seguintes temas: globalização, desenvolvimento econômico, crises financeiras, integração econômica e economias asiáticas.

Anelise Manganelli - Professora

Possui graduação em Economia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, mestrado em Economia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Tem experiência na área de Economia, com ênfase em Mercado de Trabalho e Educação. Atualmente atua como Técnica no Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)

Carla Garcia Bottega - Professora

Doutora e Mestre em Psicologia Social e Institucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS. Especialização em Docência na Saúde - UFRGS (2015). Especialização em Saúde e Trabalho - UFRGS (2001). Graduação em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUC (1990). Integrante do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho PPGPSI/UFRGS. Coordenadora do Grupo Estudos, Pesquisas e Intervenções em Saúde Coletiva - UERGS. Professora Adjunta de Saúde Coletiva na Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS). Pós-doutorado em Saúde Coletiva (UFRGS). Áreas de interesse: gestão em saúde, saúde e trabalho, saúde mental, planejamento.

Cinara Rosenfield - Professora

Possui graduação em Ciências Sociais Bacharelado pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1981), mestrado em Sociologia pela Universidade Federal da Paraíba (1983) e doutorado em Sociologia do Trabalho - Université Paris IX - Dauphine (2000), com estágio Pós-Doutoral na Universidade de Lisboa (2004). Atualmente é Professora Titular Aposentada da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, com atuação do PPG Sociologia da mesma instituição. Tem experiência na área de Sociologia, com ênfase em Sociologia do Trabalho, atuando principalmente nos seguintes temas: sociedade do conhecimento, autonomia, trabalho independente, precariedade no trabalho, trabalho por plataformas digitais, justiça social.

Fernando Coutinho Cotanda - Professor

Doutorado em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2001), Mestrado em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1992). Atualmente é Professor Associado do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFRGS, professor no Departamento de Sociologia da UFRGS, ex-Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Sociologia- UFRGS e ex-Coordenador Adjunto do Curso de Especialização em Relações de Trabalho. Membro titular da Comissão de Ética da UFRGS. Tem experiência na área de Teoria Sociológica e Sociologia do Trabalho, atuando principalmente nos seguintes temas: sociologia do trabalho, processos de socialização e intersubjetividade. Coordenador do Grupo de pesquisa Processos de Socialização, Trabalho e Crítica Social - UFRGS.

Flávio Fligenspan - Professor

Possui Graduação em Ciências Econômicas na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1979), Mestrado em Economia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1992) e Doutorado em Economia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2009). Atualmente é Professor Adjunto - 3o grau - da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Tem experiência na área de Economia, com ênfase em Economia Brasileira, atuando principalmente nos seguintes temas: indústria, crescimento, produção, comércio externo, emprego e rendimento.

Hélio Henkin - Professor

Possui graduação em Ciências Econômicas pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1981), mestrado em Economia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1992) e doutorado em Economia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2001). É professor associado na Faculdade de Economia da UFRGS, onde já atuou como Diretor. Atualmente é Pró-Reitor de Planejamento e Administração da UFRGS. Tem experiência na área de Economia, com ênfase em Organização Industrial e Estudos Industriais, atuando principalmente nos seguintes temas: comércio exterior, exportações, competitividade, estratégia competitiva, políticas de promoção das exportações e desenvolvimento industrial.

Janice Dornelles de Castro - Professora

Possui graduação em Ciências Econômicas pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1983), mestrado em Health Planning and Financing - London School of Economics (1992), doutorado em Saúde Coletiva pela Universidade Estadual de Campinas (2000) e pós-doutorado pelo Instituto Universitário de Lisboa (2012). Atualmente é professora Associada da Faculdade de Ciências Econômicas, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. (<http://www.ufrgs.br/fce/>). Tem experiência na área de Economia, com ênfase em Desenvolvimento Econômico, atuando principalmente nos seguintes temas: saúde coletiva, economia da saúde, avaliação de políticas, projetos e ações de saúde, economia e avaliação econômica e economia feminista. Foi presidente da Associação Brasileira de Economia da Saúde em 2011- 2012. É revisor dos seguintes periódicos: Redes, Boletim da Saúde, Cadernos de Saúde Pública, Revista da Associação Médica Brasileira, Ciência & Saúde Coletiva, Revista de Análise Econômica.

Marilis Lemos de Almeida - Professora

Professora associada da Faculdade de Direito da UFPEL e professora do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Doutora em Política Científica e Tecnológica pela Universidade Estadual de Campinas (2003), mestre em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1993) e bacharel em Ciências Sociais (1988) e em Ciências Econômicas (2009) pela mesma universidade. Atua em pesquisas nas áreas de Sociologia do Trabalho, Sociologia das Minorias Sociais e Epistemologia e Metodologia de Pesquisa nas Ciências Sociais, destacando-se as seguintes temáticas: inserção juvenil no mercado de trabalho; políticas públicas de trabalho, emprego e renda; trabalho informal; economia solidária; gênero e trabalho, trajetórias juvenis e ações afirmativas.

Naira Lisboa Franzoi - Professora

Possui Bacharelado em Administração Pública e Administração de Empresas pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1976), mestrado em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1991) e doutorado em Educação pela Universidade Estadual de Campinas (2003). Atualmente é Professora Associada IV da Faculdade de Educação e do Programa de Pós Graduação em Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Desenvolve pesquisas relacionadas ao campo trabalho-educação, na interface com Políticas e Gestão da Educação, tendo como objeto a formação de trabalhadores e trabalhadoras, abordando especialmente os seguintes temas: educação e formação profissional e educação de jovens e adultos com foco em trajetórias, saberes e identidades profissionais de trabalhadores/as com baixa escolaridade. Realizou pós-doutorado sênior na Universidade de Campinas; junto ao grupo These (consórcio entre Fiocruz UERJ e UFF); na New Jersey City University - NJCU, na University of California, Los Angeles - UCLA. É líder do Grupo de Pesquisa Educação, Trabalho e Conhecimento, registrado no diretório CNPq. Integra os grupos de Pesquisa Estudos de Políticas e Gestão da Educação; Grupo These, também inscritos no diretório do CNPq.

Rodrigo Morem da Costa - Professor

Economista, com mestrado e doutorado em Economia do Desenvolvimento pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e atualmente trabalha como Pesquisador em Economia na Departamento de Economia e Estatística (DEE) e é membro da Associação Brasileira de Economia Industrial e Inovação (ABEIN). Principais áreas de pesquisa: Desenvolvimento Econômico, Organização Industrial, Economia da Tecnologia, Política Industrial, Arranjos Produtivos Locais, Sistema Nacional de Inovação, Sistemas de Relações de Trabalho, Estratégias de Concorrência, Competitividade, Atividades da Indústria do Rio Grande do Sul e do Brasil e Indústria Automobilística.

CORPO DISCENTE

Os seguintes alunos concluíram o Curso de Especialização em Relações de Trabalho, tornando-se especialistas em Relações de trabalho pela UFRGS:

Alethea Previato Costa

Almiro Eduardo de Almeida

Cristiano de Col Castilhos

Élido Martins Costa Moreira

Fábio Alves dos Santos

Fábio Souza da Rosa

Fernanda Palombini Moralles

Frederico Fagundes Burger

Gilberto Souza dos Santos

Graziela Garcia Feijó

Jefferson dos Santos Alves

Luana Marchese Sessegolo

Michele Darlise Kappel

Raquel Gibrowski Fae

Ricardo Alessandro Rodrigues Pretto

Roberto Carlos Duarte

Roberto Oliveira dos Santos

Silvio Eduardo Fontana Boff

Virgínia Rolla Donoso

SOBRE OS AUTORES

Alethea Previato Costa: Graduada em Direito pelo Centro Universitário de Maringá – UNICESUMAR, Maringá, Paraná, Analista Judiciária no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – TRT4.

Almiro Eduardo de Almeida: Juiz do Trabalho vinculado ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Professor de Graduação no Centro Universitário Metodista – IPA, Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo – USP.

Álvaro Roberto Crespo Merlo: Médico do Trabalho, Especialista em Saúde Pública pela Université Paris I (Panthéon-Sorbonne) e Doutor em Sociologia pela Université Paris VII (Denis Diderot). Professor Titular da Faculdade de Medicina da UFRGS.

Anelise Manganelli: Professora do curso da Especialização em Relações de Trabalho da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Técnica do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

Carlos Henrique Horn: Diretor da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS e Doutor em Industrial Relations na London School of Economics and Political Science, da Universidade de Londres.

Cássio da Silva Calvete: Professor da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, Especialista em Economia do Trabalho e Sindicalismo pela UNICAMP, Mestre em Teoria Econômica pela UFRGS e Doutor em Economia Social e do Trabalho pela Unicamp.

Cinara Rosenfield: Professora do Departamento de Sociologia e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFRGS. Doutora em Sociologia do Trabalho pelo Université Paris IX – Dauphine, França.

Cristiano De Col Castilhos: Graduado em Direito pela Universidade de Passo Fundo (UPF). É Analista Judiciário na função de Assistente de Juiz no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4).

Élido Martins Costa Moreira: Bacharel em Direito pela Uniritter e Assistente de Desembargador no TRT da 4ª Região.

Fábio Alves dos Santos: Aluno do curso da Especialização em Relações de Trabalho da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Servidor público no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

Fábio Rosa: Bacharel em Direito pela PUCRS, especialista em Direitos Humanos e Relações de Trabalho pela PUCRS e assessor de Desembargador no TRT da 4ª Região.

Fernanda Palombini Moralles: Bacharel em Direito pela UFRGS, Especialista em Direito do Trabalho pela UNISINOS e Advogada Trabalhista.

Fernando Coutinho Cotanda: Professor do Departamento de Sociologia e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFRGS e Doutor em Sociologia pela UFRGS.

Frederico Burger: Bacharel em Direito e em Administração de Empresas pela PUCRS e Analista Jurídico do TRT da 4ª Região.

Gilberto Souza dos Santos: Mestre e doutorando em Ciências Jurídicas pela Universidade Autónoma de Lisboa. Ex-Procurador do Trabalho do Ministério Público do Trabalho, e atual Desembargador do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

Hélio Henkin: Graduado em Ciências Econômicas, Mestre e Doutor em Economia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. É professor associado na Faculdade de Economia da UFRGS. Atualmente é Pró-Reitor de Planejamento e Administração da UFRGS.

Janice Dornelles de Castro: Graduada em Ciências Econômicas pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1983), Mestrado em Health Planning and Financing - London School of Economics (1992), Doutorado em Saúde Coletiva pela Universidade Estadual de Campinas (2000) e Pós-Doutorado pelo Instituto Universitário de Lisboa (2012). É professora Associada da Faculdade de Ciências Econômicas, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Jefferson dos Santos Alves: Advogado no escritório CSPM Advogados, formado em Direito pela UniRitter – Laureate International Universities.

Michele Darlise Kappel: Bacharel em Direito pela Unisinos, Especialista em Direito Processual Civil pela Universidade do Sul de Santa Catarina, Especialista em Direito Público e Direito do Trabalho pelo CESUSC e Assessora de Juiz no TRT da 4ª Região.

Naira Lisboa Franzoi: Professora da Faculdade de Educação e do Programa de Pós-Graduação em Educação da UFRGS. Doutora em Educação pela Universidade Estadual de Campinas.

Raquel Gibrowski Faé: Bacharel em Direito pela PUCRS, Especialista em Direito do Trabalho pela CESUSC e Chefe de Gabinete de Desembargadora no TRT da 4ª Região.

Roberto Carlos Duarte: Bacharel em Ciências Contábeis pela UFRGS e Bacharel em Direito pela Uniritter. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Uniritter. Especialista em Relações de Trabalho pela UFRGS. Técnico Judiciário do TRT da 4ª Região.

Silvio Eduardo Fontana Boff: Bacharel em Direito pela PUCRS e Advogado Trabalhista.

